

**ANALISIS PELAKSANAAN RENCANA STRATEGIK DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMAN 1 LANGGUDU
KAB. BIMA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR**

Oleh:

KASMAN

NIM: 203001130028

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2018**

MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٤٠﴾

Terjemahannya:

“Dan hendaklah ada di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar, merekalah itulah orang-orang yang beruntung”. (QS. Ali Imran/3/104).¹

Selalu Menebarkan Kebaikan dan Berfastabiquil Khairat

PERSEMBAHAN SKRIPSI INI UNTUK ALMAMATERKU

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DAN KEDUA ORANG TUA KU TERCINTA.

M A K A S S A R

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan New Cordova* (Cet.I; Bandung: Syamil Quran, 2012). h. 63.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kasman
NIM : 20300113028
Tempat/Tgl. Lahir : Karumbu, 05 Agustus 1994
Jur/Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam/ Kependidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Jln. H. M. Yasin Limpo No. 36 Mala'lang Gowa
Judul : Analisis Pelaksanaan Rencana Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat atau dibantu oleh orang lain secara keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Samata Gowa, 05 Februari 2018

Penyusun



Kasman

NIM : 20300113028

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi saudara Kasman NIM: 20300113028. Mahasiswa jurusan program studi Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul "Analisis Pelaksanaan Rencana Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima". Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk disajikan kesidang munaqosyah.

Demikian persetujuan ini agar diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Gowa, 24 Januari 2018

Pembimbing I

Dr. Hj. Mahirah B. M.Pd

NIP: 195312311992032004

Pembimbing II

Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd

NIP: 197609112005011005

UNIVERSITAS ISLAM
ALAUDDIN
MAKASSAR

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Rencana Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima". yang disusun oleh Kasman, Nim: 20300113028, Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Rabu, 31 Januari M 2018 bertepatan dengan 19 Jumadil awal 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Samata-Gowa, 31 Januari 2018 M.

19 Jumadil Awal 1439 H.

DEWAN PENGUJI

(SK Dekan No. 306 tahun 2018)

Ketua	: Dr. Baharuddin, M.M.	(.....)
Sekretaris	: Sri Sulasteri, S.Si., M.Si.	(.....)
Munaqisy I	: Dr. H. Arifuddin Siraj., M.Pd.	(.....)
Munaqisy II	: Dr. H. Muhammad Yahya, M.Ag.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Hj. Mahirah B., M.Pd.	(.....)
Pembimbing II	: Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	(.....)

Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Alauddin Makassar //



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.

NIP:19730120 200312 1 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah*RabbilAlamiin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas Berkat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Segala usaha dan upaya telah dilakukan oleh penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Namun penulis menyadari dengan sedalam-dalamnya bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan untuk penulis. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewah kepada kedua orang tuaku, Ayahanda Suaeb dan Ibunda Mujnah Ismail, yang telah memberikan kasih sayang, jerih payah, curahan keringat dan do'a yang tidak putus-putusnya. Semoga segala bantuan yang diberikan dapat bermanfaat dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amin.

Tidak lupa penulis mengucapkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:.

1. Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar atas segala fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada penulis.
2. Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Dr. Muljono Damopoli., M.Ag. selaku wakil dekan I,

Dr.Miskar Malik Ibramim., M.Si. selaku wakil Dekan II, Prof.Dr. H. Syahrudin Usman., M.Pd selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar beserta seluruh staf Akademik atas segala pelayanan yang diberikan kepada penulis.

3. Dr. Baharuddin, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Ridwan Idris., S.Ag.M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar serta para Staf Progran Studi atas izin, pelayanan, kesempatan dan fasilitas yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dr. Hj. Mahirah B., M.Pd. selaku pembimbing pertama dan Ridwan Idris, S.Ag.,M.Pd selaku pembimbing kedua yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk mulai dari membuat proposal hingga rampungnya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajarkan kami kebaikan dan ilmu sekaligus menjadi orangtua kami selama kuliah di Universitas Negeri Alauddin Makassar.
6. Muhamad Yani, S.Pd.,M.Pd selaku Kepala Sekolah serta seluruh Guru dan siswa di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi informan dalam penelitian ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Teman-teman dan sahabat-sahabat MPI angkatan 2013 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu-persatu atas persaudaraan, keakraban, motivasi dan partisipasinya selama penulis menempuh pendidikan di universitas.

8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan *support* dari KKL Bima SULSEL, IMM Cabang Gowa, di UKM Pramuka UIN Alauddin Makassar dan khusus teman yang menemani setiap langkah Ahsan Agussalim, Nurhafidzah, Abdillah, Hardiman Albar, kanda Muslimin, Abd. Malik, Sardin Tuhair dan lain-lain yang tidak bisaku sebut namanya satu persatu. Terimakasih telah memberikan bantuan pembuatan skripsi ini.

9. Khusus ibundaku tercinta dan adikku Fitraturrahman atas motivasi dan dukungannya serta kesediaanya memberikan dalam pembiayaan kuliah ini.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan dengan Ridho-Nya. Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. *Jazakumullah Khairan, Amin Ya Rabbal Alamiin.*

Gowa, 31 Januari 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Penulis

KASMAN

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1-15
A. Latar belakang Masalah	1-11
B. Fokus dan Deskripsi Fokus	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Kajian Pustaka.....	12-15
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14-15
BAB II TINJAUAN TEORETIS	16-36
A. Rencana Strategik.....	16
1. Pengertian perencanaan	18
2. Proses perencanaan	19-21
3. Pengertian strategik.....	19
4. Perumusan aspek rencana strategik.....	22-24
B. Kinerja Guru.....	25
1. Pengertian Kinerja Guru.....	25
2. Aspek kinerja guru	30
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	37-42
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	37
B. Pendekatan Penelitian	38
C. Sumber Data	38
D. Metode Pengumpulan Data.....	39
E. Instrumen Penelitian.....	40
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	41
G. Pengujian Keabsahan Data	42
BAB IV Pelaksanaan Rencana Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima	46-81
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Pelaksanaan Visi, Misi, Tujuan dan sasaran di SMAN 1 Langgudu ..	61
C. Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima	63
D. Relevansi pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran dan meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu kab. Bima	75
E. Pelaksanaan Analisis SWOT di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima	84
F. Strategik Kebijakan Sekolah	87

BAB V PENUTUP.....	88-90
A. Kesimpulan.....	88
B. Implikasi Penelitian.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	96-100
RIWAYAT HIDUP	101



TABEL DAFTAR GAMBAR

HAL	GAMBAR	KETERANGAN
62	4.1	Papan visi dan misi SMAN 1 Langgudu
65	4.2	Kedisiplinan guru hadir saat upacara bendera
68	4.3	Proses interaksi guru dan siswa memberikan motivasi untuk berprestasi
69	4.4	Proses mengajar guru dalam ruang kelas
71	4.5	Kedekatan guru dengan peserta didik saat wisuda tamat sekolah.
72	4.6	Proses penilaian peserta didik oleh guru
73	4.7	Kegiatan pembinaan ekstrakurikulerpeserta didik
75	4.8	Pramuka peduli untuk korban banjir kab. Sumbawa dan kab. Bima
77	4.9	Kegiatan MGMP
79	4.10	Kegiatan workshop K 13 bagi guru-guru SMAN 1 Langgudu Kab. Bima
81	4.10	Wawancara dengan kepala sekolah
83	4.12	Juara umum lomba susur pantai oleh SISPALA

ABSTRAK

Nama : Kasman
NIM : 20300113028
Judul : Analisis Pelaksanaan Rencana Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima

Rumusan Masalah Penelitian adalah : 1). Bagaimana gambaran pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima? 2). Bagaimana kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima? 3). Bagaimana relevansi pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran dalam peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima?

Tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima. 2). Untuk mengetahui kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima. 3). Untuk mengetahui relevansi visi, misi, tujuan dan sasaran dalam peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima. Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti memilih Jenis penelitian Kualitatif, pendekatan pedagogis dan pendekatan manajerial. Untuk memperoleh data penulis melakukan, wawancara, observasi, dokumentasi dan pengujian keabsahan data yaitu Triangulasi.

Hasil penelitian ini antara lain: (1) Gambaran pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah telah melaksanakan rencana strategik dengan baik dalam upaya peningkatan kinerja guru yaitu membuat visi, misi, tujuan dan sasaran pada jangka pendek, menengah dan panjang tahunan sekolah. Kepala sekolah sebagai perancang rencana strategik melakukan banyak perubahan di sekolah tersebut yakni membangun perpustakaan sekolah, aula sekolah, laboratorium Komputer, serta fasilitas sarana dan prasarana yang lain. (2) Gambaran kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima yaitu guru didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang selalu menerapkan yakni meningkatkan kedisiplinan, kemampuan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kemampuan memotivasi peserta didik, kemampuan menguasai mata pelajaran dan melaksanakan pembelajaran, kemampuan hubungan emosional dengan peserta didik, kemampuan penilaian hasil belajar peserta didik, mempunyai keterampilan yang lain dikuasai dan hubungan sosial lingkungan sekolah serta ada pelatihan MGMP dan workshop guru-guru supaya ada pengembangan pengetahuan guru. (3) Relevansi pelaksanaan rencana strategik guru dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala sekolah sebagai supervisor melaksanakan peranannya seperti memberikan bantuan, melakukan bimbingan, melakukan pengawasan dan penilaian terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan. Relevansi yang lain adalah bisa dilihat dari beberapa perolehan kejuaraan diraih oleh peserta didik, perubahan sikap peserta didik dan fasilitas sekolah. Banyak lomba yang didapatkan yakni SISPALA, O2SN, Teater serta lomba yang lain. Itu sebagai bukti dari pembinaan yang dilakukan oleh sekolah.

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia adalah pendidikan. Pendidikan diperoleh manusia melalui orang tua, masyarakat, dan lingkungan yang ada di sekitarnya. Pendidikan merupakan aktivitas yang berlangsung se-panjang hidup manusia. Pendidikan pada hakekatnya merupakan proses pendewasaan manusia untuk menjadi pribadi yang bijaksana. Pendidikan dapat dikatakan sebagai penolong dalam menjalani kehidupan yang terus berkembang. Tanpa pendidikan manusia tidak akan maju dan takkan mampu untuk melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu pendidikan memiliki andil yang sangat besar dalam perkembangan suatu bangsa.¹

Pendidikan mempunyai peran penting yang strategik untuk menjamin kelangsungan hidup suatu bangsa. Melalui jalur pendidikan manusia meningkatkan dan mengembangkan kepribadiannya serta kemampuan dan keterampilannya. Pendidikan adalah usaha sadar orang dewasa dan disengaja serta bertanggung jawab untuk mendewasakan anak yang belum dewasa dan berlangsung terus-menerus.²

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik

¹Ahmad Afiif & Ridwan Idris ,*Pengaruh Implementasi Manajemen Kelas Terhadap Perilaku Belajar Mahasiswa Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar*, (Vol 19, No 2 Makassar: Lentera Pendidikan: 2016), h.132

²Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan* (Cet II; Jakarta: Rineka Cipta. 2003), h. 9.

secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pe-ngendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Dalam Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dikatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan yaitu:

Untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

Oleh karena itu, dalam proses pendidikan ada unsur-unsur yang saling mempengaruhi agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Tujuan pendidikan nasional tersebut hanya mungkin dapat dicapai dengan usaha yang terencana disertai dengan kerjasama yang berkesinambungan.

Selaras dengan itu dalam membangun pendidikan, Komisi Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa Indonesia bertekad memperkokoh potensi pendidikan nasional untuk meningkatkan pencapaian pendidikan dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa, sekaligus menyiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan-tantangan baru yang menandai kehidupan millennium ketiga. Sejak Negara ini berdiri, telah banyak upaya yang dilakukan untuk mencapai mutu pendidikan yang terbaik, kendati belum sebaik dan sebanyak yang diinginkan.⁴ Dengan ini perlu adanya kesadaran nyata berbagai pihak, baik pemerintah, orang tua peserta didik, masyarakat dan sekolah. Semua harus berkerjasama untuk memajukan pendidikan agar tercapainya insan-insan yang berkualitas.

³Darda Syahrizal & Adi Sugiarto, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional & Aplikasinya; Sesuai UU tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan*, (Cet I; Jakarta: Laskar Aksara, 2013), h. 115.

⁴Bahrul Hayat dan Suhendra Yusuf, *Mutu Pendidikan*. (Cet.I; Jakarta; Bumi Aksara, 2010), h. 2.

Kemudian di dalam pengelolaan pendidikan khususnya dalam sekolah bahwasannya kepala sekolah harus mempunyai manajemen strategik supaya sekolah menjadi unggul dan diminati oleh peserta didik. Tetapi itu semua harus membutuhkan perencanaan yang matang, kepala sekolah sebagai *leader* harus mengatur strategik dalam merumuskan pencapaian tujuan pencapaian sekolah nantinya. Kemudian dalam praktik kerja kepala sekolah harus menerapkan pemahaman konsep mengenai ilmu manajemen tentang pelaksanaan rencana strategik di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus menjadi aktor utama dalam suksesnya program-program yang ingin dilaksanakan. Oleh sebab itu merencanakan suatu kegiatan harus sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut.

Allah Swt berfirman dalam QS. al-Hasyr/59: 18.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁵

Menurut Muhammad Ali Al-Shabudi, dikutip oleh Mujamil Qomar yaitu *Waltandzuruu Nafsun Maa Qoddamat Lighodin* adalah hendaknya masing-masing individu memperlihatkan amal-amal shaleh apa yang orang perbuat untuk mengahapi hari kiamat kelak.⁶

Ayat ini memberikan pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang

⁵Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan New Cordova* (Cet.I; Bandung: Syamil Quran, 2012).

⁶Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h. 30.

dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis ini disebut perencanaan (*planning*). Perencanaan ini sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target dan hasil-hasilnya di masa depan sehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan tertib.

Ali Bin Abi Thalib pernah berkata “*Kebenaran yang tidak terorganisasi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi.*” Perkataan ini mengingatkan kita pada urgensi berorganisasi dan ancaman pada kebenaran yang terorganisasi melalui langkah-langkah yang konkret dan rencana strategik yang mantap. Oleh karena itu perkataan sayyidina Ali ini menginspirasi bagaimana kita dalam berorganisasi untuk merencanakan dengan matang suatu pekerjaan yang akan di laksanakan.⁷

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini, mengakibatkan setiap orang dapat memperoleh informasi dengan cepat dan mudah. Hal ini berdampak pada persaingan global yang semakin ketat. Sehingga setiap bangsa harus mempersiapkan segala sesuatunya untuk menghadapi tantangan tersebut, agar tidak menjadi objek-objek negara-negara maju. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang handal dan mampu menghadapi persaingan serta perubahan yang terjadi.

Adapun salah satu unsur yang mampu mempengaruhi tercapainya pendidikan yang baik yaitu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini merupakan asset organisasi yang sangat vital, oleh karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa

⁷Mujamil Qomar, *Manajemen pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. h. 3.

banyak dana yang disiapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang professional, semuanya menjadi tidak bermakna.⁸

Dalam organisasi di sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang handal maksudnya adalah untuk pengelolaan sekolah harus memerlukan rencana strategik dengan baik sehingga dalam penyusunan rencana strategik itu sebagai bentuk *action plan* organisasi dan alat untuk pelaksanaan kinerja yang optimal. Bukan hanya sekedar mengangkat sembarangan pegawai dalam organisasi tanpa mengetahui kompetensi yang dimiliki.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan perlu menganalisis dengan baik perkembangan pendidikan. Analisis tidak terlepas kaitannya dengan teori manajemen strategik, alasan mengapa rencana strategik sangat diperlukan adalah supaya kepala sekolah bisa membuat sekolah menjadi unggul dengan metode yang strategik. Sehingga dalam pelaksanaannya seorang kepala sekolah harus kreatif, aktif dan inovatif dapat menjadi *role model* bagi bawahannya dan dapat mengintruksikan kepada guru untuk berkerja dengan maksimal. Semua perencanaan oleh kepala sekolah harus di indahkan dengan baik oleh guru. Peningkatan kinerja selama ini selalu menjadi masalah di lingkungan sekolah. Semua bertumpu pada seorang pemimpin harus mampu mengorganisasikan SDM yang ada sehingga kinerja guru dalam menjalankan tugasnya berjalan dengan baik.

Namun perlu untuk diterapkan manajemen strategik untuk mengetahui perkembangan sekolah dan peserta didik. Dengan langkah dan upaya mendasar adalah kepala sekolah sebagai top manajer harus mengupayakan penguatan lembaganya dengan rencana strategik yang bersifat jangka pendek, menengah dan panjang. Tujuan dari semua ini dapat dipandang sebagai visi dan misi sekolah supaya bisa menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan berkualitas.

⁸Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Cet I; Bandung; Alfabeta, 2008), h. 62.

Dalam pencapaian tujuan sekolah perlu adanya kinerja yang efektif dan efisien. Perlu adanya rencana strategik dalam pola analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunities dan Treats*). Analisis SWOT sudah menjadi alat yang umum digunakan dalam perencanaan strategik pendidikan, namun ini tetap merupakan alat yang efektif dalam meningkatkan potensi pencapaian suatu institusi. Dengan analisis SWOT dapat diketahui perkembangan prestasi sekolah dan akreditasi sekolah tersebut.⁹

Berbicara mengenai analisis suatu permasalahan yang ada dalam lingkup pendidikan di Indonesia belum mencapai pada peningkatan kualitas pendidikan yang mumpuni, dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 40 ayat 2 menyatakan guru sebagai pendidikan dan tenaga kependidikan berkewajiban: a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; b) mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.¹⁰ Oleh karena itu salah satu *stakeholder* yang memiliki peran yang sangat vital dalam melahirkan proses pelaksanaan pendidikan yang bermutu adalah tenaga pendidik yaitu guru. Guru dalam kinerjanya diberi tugas, wewenang serta tanggung jawab untuk melaksanakan pendidikan di sekolah.

Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang sangat besar dan strategik. Hal ini disebabkan guru sebagai pendidik adalah orang yang paling banyak bertatap muka dan berinteraksi dengan anak didik dibandingkan dengan komponen yang lainnya di sekolah. Guru juga harus merencanakan dan

⁹Edward Sallis, *Total Quality Management In Education* (Cet. VII; Jogjakarta; IRCISoD, 2008), h. 221.

¹⁰Darda Syahrizal dan Adi Sugiarto, *Undang-Undang Sistem Pendidikan dan Aplikasinya; Sesuai UU tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan*, (Cet. I; Jakarta Timur; Laskar Aksara, 2013), h. 142.

melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan menilai hasil pembelajaran. Bukan sekedar itu saja, bahkan proses bimbingan, pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian dan membuka komunikasi dengan masyarakat.¹¹

Dengan berdirinya fakultas pendidikan dan keguruan sekarang masih saja kurang berpengaruh besar terhadap kualitas guru yang mumpuni. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah kurangnya *reward*, pelatihan, kurang disiplin dan pengawasan kepala sekolah untuk mengatur guru supaya bekerja dengan profesional. Robert Bacal mengemukakan bahwa manajemen kinerja sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan manajer. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.¹²

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru untuk siap menghadapi tantangan dan persaingan global tersebut adalah dengan memajukan dan mengembangkan pendidikan yang berfokus pada pengembangan kemampuan berpikir, bersikap dan bertindak. Di sini, pendidikan salah satu aspek kehidupan dipandang sebagai sektor strategis pembangunan yang mendukung peningkatan kualitas SDM.

Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah kinerja guru. Dimana sudah kita ketahui sebelumnya bahwa salah satu penunjang keberhasilan suatu sekolah untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas atau *output* yang baik adalah kinerja guru. Guru sebagai orang kedua dalam kegiatan pembelajaran tidak terlepas dari adanya prinsip-prinsip belajar ini. Guru sebagai penyelenggara dan

¹¹Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet. IV; Bandung; Alfabeta, 2013), h. 6.

¹²Rober Bacal, *Performance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan (Cet. I; Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 11.

pengelola kegiatan pembelajaran terimplikasi oleh adanya prinsip-prinsip belajar ini. Implikasi prinsip-prinsip belajar bagi guru terwujud dalam perilaku fisik dan psikis mereka. Kesadaran adanya prinsip-prinsip belajar yang terwujud dalam perilaku guru, dapat diharapkan adanya peningkatan kualitas dan kinerja pembelajaran guru yang diselenggarakan. Guru harus menyadari bahwa keaktifan membutuhkan keterlibatan langsung peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Namun demikian, perlu diingat bahwa keterlibatan langsung secara fisik tidak menjamin keaktifan belajar. Untuk melibatkan peserta didik secara fisik, mental-emosional dan intelektual dalam pembelajaran, maka guru hendaknya merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan mempertimbangkan karakteristik peserta didik dan karakteristik isi pembelajaran.¹³

Dalam hal ini juga telah selaras dengan firman Allah swt yang bisa di jadikan acuan dasar, yakni dalam QS al-Ahzab/33:21 sebagai berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Terjemahnya:

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”¹⁴

Kita bisa mengambil kesimpulan dari ayat tersebut bahwa guru adalah salah satu figur utama yang bisa memberikan suri tauladan yang baik serta bisa membentuk anak didiknya menjadi insan yang dewasa, selain itu juga berarti sudah melaksanakan tugas yang sangat mulia, sebagaimana semboyan dan falsafah pendidikan yang digagas oleh Ki Hadjar Dewantara yakni “*Ing Ngarso*

¹³Dimyanti dan Mudjiono, *Belajar & Pembelajaran*. (Jakarta; PT Rineka Cipta, 2013), h. 61-63.

¹⁴Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan New Cordova* (Cet.I; Bandung: Syamil Quran, 2012).

Sung Tulodo, Ing Madyo mangun Karso, Tut Wuri Handayani” (di depan memberi contoh, di tengah memberi semangat, di belakang memberi dorongan).¹⁵

Adapun yang dimaksud dengan kinerja yaitu tindakan penampilan atau melaksanakan suatu kegiatan. Atau yang biasa kita dengar kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh kemampuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Huasini Usman, kinerja guru berkaitan dengan aspek fungsional sekolah. Kinerjanya dalam mengajar baik, memberikan penjelasan meyakinkan, sehat dan rajin mengajar dan menyediakan bahan pelajaran lengkap. Pelayanan *administrative* dan *educative* di sekolah yang ditandai hasil belajar tinggi, lulusan banyak, putus sekolah sedikit, dan lulus tepat waktu banyak. Apabila kinerja guru yang baik maka sekolah tersebut menjadi sekolah favorit.¹⁶

Berbeda dengan produktifitas, Produktifitas di sini bagian dari kinerja akan tetapi produktifitas lebih umum atau lebih luas pembahasannya. Adapun pengertian produktifitas yaitu perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber yang digunakan (*input*). Produktifitas dapat dinyatakan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas *output* berupa jumlah tamatan dan kuantitas *input* berupa jumlah tenaga kerja dan sumber daya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan, dsb). Produktifitas dalam ukuran kualitas tidak dapat diukur dengan uang, produktifitas ini digambarkan dari ketetapan menggunakan metode atau cara kerja dan cara dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia dan mendapat respons positif dan bahkan pujian dari orang lain atas

¹⁵https://id.wikipedia.org/wiki/Ki_Hadjar_Dewantara, diakses 14 desember 2016 pukul 17.58 WITA.

¹⁶Huasini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Cet. II; Jakarta; Bumi Aksara, 2010), h. 514.

hasil kerjanya. Kajian produktifitas secara lebih komprehensif adalah keluaran yang banyak dan bermutu dari tiap-tiap fungsi atau peranan penyelenggaraan pendidikan.¹⁷

Di era persaingan global yang semakin ketat, peran pendidikan menjadi sangat penting dalam rangka *human investment*. Organisasi akan membutuhkan sumber daya manusia produktif, kreatif, inovatif dan professional. Dengan kata lain, pendidikan dan latihan merupakan salah satu langkah strategik untuk meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusia atau SDM guru agar mampu merespons tantangan dunia bisnis, khususnya melalui produktivitas individu dan kelompok. Proses belajar dalam mengantisipasi perubahan dan perkembangan, bukan semata-mata melalui jalur pendidikan formal pada berbagai jenjang pendidikan, melainkan lebih cenderung pada proses *learning organization*. Peningkatan mutu sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara dan strategik, baik melalui *pre-service education* maupun *in service education*.¹⁸

Oleh karena itu lembaga pendidikan harus maju melawan tantangan dan ancaman baik dalam internal dan eksternalnya. Analisis rencana strategik adalah faktor untuk keberhasilan dalam upaya pelaksanaan unsur system dalam sebuah lembaga pendidikan. Di kemudian hari ketika pelaksanaan rencana strategiknya baik maka yang pasti hasilnya juga akan baik.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa rencana strategik sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru. Salah satu Sekolah Negeri yang terdapat di Kab. Bima adalah Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Langgudu. Pelaksanaan rencana strategiknya yang ada dalam sekolah tersebut sudah termasuk dalam kategori telah memenuhi standar dan bisa

¹⁷Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*.(Cet.V;Bandung; Alfabeta, 2012), h. 88.

¹⁸Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 69.

dikatakan sudah bagus terutama dalam manajemen sumber daya manusianya. Dengan melihat para guru yang rata-rata lulusan SI yang ada kinerjanya sudah sesuai dengan kemampuan serta bidang yang telah dimiliki dengan hasil penyeleksian dan *recruitment* yang cukup selektif. SMAN 1 Langgudu menganggap bahwa dengan proses penyeleksian dan rekrutmen yang baik maka akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses mengajar. Jika kinerja guru baik maka akan menghasilkan *output* sekolah yang berkualitas.

Dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, hal ini kemudian mendorong penulis untuk mencoba melakukan penelitian yang berkaitan dengan analisis pelaksanaan rencana strategik dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima. Kinerja guru merupakan unsur terpenting dalam pendidikan. Apabila rencana strategik yang matang akan meningkatkan efektifitas kinerja yang baik dalam menjalankan organisasi itu.

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

Fokus penelitian ini adalah Analisis Pelaksanaan Rencana Strategik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima. Deskripsi fokus pada rencana strategik adalah: (1) visi (2) misi (3) tujuan (4) sasaran dan (kebijakan) Sedangkan kinerja guru adalah: (1) kedisiplinan (2) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (3) kemampuan Memotivasi, (4) kemampuan hubungan antar pribadi, (5) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (6), kemampuan keterampilan yang lain, (7), hubungan sosial lingkungan sekolah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi persoalan pokok dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima?
2. Bagaimana kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima ?
3. Bagaimanakah relevansi pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran dalam peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima?

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, penulis menemukan beberapa buku-buku yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, diantaranya:

Akdon dalam bukunya *“strategic management for education management”*, menjelaskan bahwa rencana strategik sangat erat kaitannya dengan pendidikan, karena dengan rencana strategik merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Komponen dari rencana strategik yaitu visi, misi dan tujuan untuk mencapai sasaran.

Dewi Afidatul Fitria, dalam skripsinya *“strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Aryojeding Rejotangan Tulungagung”*, Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa menurut kepala sekolah MTsN Aryojeding Rejotangan Tulungagung sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini bisa dilihat sebelum guru melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas, guru selalu membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran), cara mengajar mereka sangat profesional, sehingga para siswa memberikan respon kepada mereka. Agar kinerja guru MTsN Aryojeding Rejotangan Tulungagung bisa sesuai maka strategi yang digunakan kepala sekolah adalah: membiasakan

disiplin waktu, memberikan motivasi, pemberian *reward* bagi guru yang memiliki prestasi baik dan membentuk MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Imam Gunawan, dalam skripsinya “Strategik Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepala Sekolah?”. Menurutnya Kepala sekolah memiliki tanggung jawab meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru tidak akan berkembang manakala tidak dibarengi dengan program-program yang mendukung. Sehingga kepala sekolah perlu merancang program-program untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kecakapan guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Uci Rahmawati, dalam skripsinya yaitu “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2015/2016” dalam penelitiannya beliau mengatakan Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gambaran visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijakan di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima
- b. Untuk kinerja guru pada SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.
- c. Untuk mengetahui relevansi pelaksanaan visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijakan dalam peningkatan kinerja guru pada SMAN 1 langgudu Kab. Bima.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian skripsi ini diharapkan memiliki manfaat yang mencakup dalam dua aspek , yakni:

- a. Manfaat Ilmiah
 - 1) Sebagai suatu Karya Ilmiah, skripsi ini diharapkan dapat memberikan pemikiran yang signifikan di kalangan para pemikir dan intelektual dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan.
 - 2) Sebagai wahana untuk mengembangkan potensi penulisan karya ilmiah, terutama bagi penulis, kepala sekolah maupun dikalangan para akademis dalam memberikan informasi mengenai analisis pelaksanaan rencana strategik dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Secara Praktis
 - 1) Bagi Kepala sekolah

Sebagai informasi dalam memenej dan meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima serta mengembangkan sekolahnya secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan zaman sehingga

memungkinkan terbentuknya guru profesional, memiliki tanggung jawab penuh di dalam lembaga pendidikan.

2) Bagi masyarakat

Dengan hasil penelitian ini diharapkan masyarakat ikut aktif memperhatikan kualitas kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat menjadi Kepala sekolah yang profesional.

3) Bagi lembaga pendidikan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan seluruh aparat lembaga pendidikan lebih meningkatkan profesionalisme kepala sekolah.

4) Bagi peneliti mendatang

Hasil penelitian ini akan menjadi bahan kajian dan menunjang dalam pengembangan penelitian yang relevan dengan topik tersebut selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. *Rencana Strategik*

1. Pengertian Rencana/Perencanaan (*Planning*)

Rencana (perencanaan) merupakan bagian dari manajemen sebagai suatu proses. Prosesnya adalah suatu cara yang sistematis untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dalam perencanaan terkandung suatu aktivitas tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai hasil tertentu yang diinginkan.¹ Menurut Sarbini dan Neneng Lina, perencanaan memegang peranan penting dalam ruang lingkup pendidikan karena menjadi penentu dan sekaligus memberi arah yang ingin dicapai. Dengan perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap pencapaian tujuan.²

Roger A. Kaufman, menegaskan bahwa perencanaan adalah suatu proyeksi (perkiraan) tentang apa yang diperlukan dalam rangka penyampaian tujuan yang absah dan bernilai. Perencanaan sering juga disebut sebagai jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang.³

M. Fikry menguraikan bahwa (a) perencanaan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan di laksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan; (b) proses pembuatan serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan; (c) perencanaan adalah upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional dan *resources* yang ada.⁴

¹H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*.(Cet.VII;Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 45.

²Sarbini & Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*.(Cet.I;Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), h. 13.

³Sarbini & Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*. h. 14.

⁴Udin Syaifudin Sa'ud & Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Komprehensif*(Cet.III;Bandung: Remaja Rosdakarya bersama UPI, 2011), h. 5.

Menurut Sondang P. Siagian, bahwa perencanaan merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Merumuskan perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dalam hal –hal yang akan dikerjakan pada masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.⁵

Kemudian menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, mengemukakan bahwa merencanakan adalah membuat suatu target-target yang akan dicapai atau diraih di masa depan. Dalam organisasi merencanakan adalah suatu proses memikirkan dan menetapkan secara matang arah, tujuan dan tindakan sekaligus mengkaji berbagai sumber daya dan metode/teknik yang tepat.

Dari berbagai definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa unsur penting dalam menyusun suatu rencana, bahwa perencanaan memuat unsur (1) sesuatu yang sistematis dalam pencapaian tujuan, (2) sesuatu yang berhubungan dengan masa depan, (3) seperangkat kegiatan, (4) hasil dan tujuan tertentu yang hendak dicapai, intinya, perencanaan adalah serangkaian proses menuju tujuan yang hendak dicapai.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa perencanaan adalah usaha untuk menggali pihak yang bertanggung jawab terhadap berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Aktivitas tersebut tergambar dalam sebuah perencanaan yang komprehensif. Pada sisi lain, perencanaan dapat dikatakan sebagai usaha mencari penanggungjawab terhadap berbagai rumusan kebijakan untuk dilaksanakan bersama sesuai dengan bidang masing-masing.

⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Cet.VII;Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 41.

2. Proses Perencanaan (*Processing Plan*)

Menurut L⁶ouis A. Allen dikutip oleh H.B Siswanto mengemukakan perencanaan terdiri atas aktivitas yang di operasikan oleh seorang manajer untuk berpikir ke depan dan mengambil keputusan saat ini, yang memungkinkan untuk mendahului serta mengahdapi tantangan pada waktu yang akan datang. Berikut ini aktivitas perencanaan yang dimaksud yaitu:

- a. Prakiraan (*forescasting*) merupakan suatu usaha yang sistematis untuk meramalkan/memperkirakan waktu yang akan datang dengan penarikan kesimpulan atas fakta yang telah diketahui.
- b. Penetapan tujuan (*establishing objective*) merupakan suatu aktivitas untuk menetapkan suatu yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan.
- c. Pemograman (*programming*) adalah suatu aktivitas yang dilakukan dengan maksud untuk menetapkan: a) langkah-langkah utama yang perlukan untuk mencapai suatu tujuan; b) unit dan anggota yang bertanggung jawab untuk setiap langkah; dan c) urutan serta pengaturan waktu setiap langkah.
- d. Penjadwalan (*scheduling*) adalah penetapan atau penunjukan waktu menurut kronologi tertentu guna melaksanakan berbagai macam pekerjaan.
- e. Penganggaran (*budgeting*) merupakan suatu aktivitas untuk membuat pertanyaan tentang sumberdaya keuangan yang disediakan untuk aktivitas dan waktu tertentu.
- f. Pengembangan prosedur (*developing procerdure*) merupakan suatu aktivitas menormalisasikan cara, teknik, metode pelaksanaan suatu pekerjaan.
- g. Penetapan dan interpertasi kebijakan (*estamblishing and enterpreting policies*) adalah suatu aktivitas yang dilakukan dalam menetapkan syarat berdasarkan kondisi manajer dan para bawahannya akan berkerja. Suatu

⁶H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*.(Cet.VII;Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 46.

kebijakan adalah sebagai suatu keputusan yang senantiasa berlaku untuk permasalahan yang timbul berulang demi suatu organisasi.

Dari beberapa uraian aktivitas perencanaan di atas sehingga peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan ada permasalahannya harus digambarkan dengan jelas, usaha memperoleh informasi terhandal tentang aktivitas yang direncanakan, dianalisis dan klarifikasi informasi.

3. Strategik

Pencapaian tujuan organisasi diperlukan alat yang berperan akselator dan dinamisator sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut, strategik diyakini sebagai alat untuk mencapai tujuan. Dalam perkembangannya konsep mengenai strategik mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal tersebut antara lain ditandai dengan berbagai definisi dari para ahli merujuk pada strategik.

Secara etimologi kata “strategik” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*strategos*” (*stratos*= militer dan *ag*=pemimpin), yang berarti “*generalship*” atau suatu yang dikerjakan oleh para jenderal dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Definisi tersebut juga dikemukakan oleh orang ahli bernama Clausewitz. Ia menyatakan bahwa strategik merupakan seni pertempuran untuk memenangkan perang. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila istilah strategik sering digunakan dalam kancah peperangan. Secara sistemologi, kita mendefinisikan strategik sebagai cara mencapai tujuan. Strategik merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. Strategik terdiri atas aktivitas-aktivitas penting untuk mencapai tujuan.⁷

Dalam membahas perkataan strategik bahwa penggunaannya diawali dari dan populer di lingkungan militer. Di lingkungan tersebut penggunaannya lebih

⁷Rachmat, *Manajemen Strategik* (Cet. I; Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), h.2

dominan dalam situasi peperangan, sebagai tugas seseorang komandan dalam menghadapi musuh, yang bertanggung jawab mengatur cara atau taktik untuk memenangkan peperangan. Di samping itu secara lebih bebas perkataan strategik sebagai teknik dan taktik dapat diartikan juga sebagai kiat seorang guru melakukan pembelajaran dengan menggunakan banyak strategik dan metode untuk membuat peserta didik bisa menerima pelajaran dengan baik.

Rachmat mengemukakan, strategik merupakan kata sifat yang menjelaskan implementasi strategik. Menurut kamus *Oxford*, strategik berarti menjalankan strategik dengan perencanaan, target, waktu dan tujuan yang jelas. Beliau mendambakan strategic adalah tindakan yang menjawab tiga pertanyaan besar, yaitu: 1) dimana kita saat ini?; 2) kemana kita ingin pergi?; 3) bagaimana posisi bisnis (kinerja finansial – kinerja non finansial); 4) kapan dan bagaimana kita sampai ke sana.⁸

Menurut Akdon, strategik adalah kerangka membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan. Berarti penggunaan kata strategik dalam manajemen sebuah organisasi, dapat diartikan sebagai kiat, cara dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang terarah pada tujuan strategik organisasi.⁹

Menurut Syaiful Sagala, Strategik merupakan pemanfaatan untuk memprediksi kecenderungan pasar dan peluang-peluang memperoleh keunggulan bersaing. Sementara itu, menurutnya dalam dunia pendidikan menggunakan konsep strategik untuk lebih mengefektifkan pengalokasian sumber daya yang ada dalam pencapaian tujuan pendidikan. Menentukan tujuan-tujuan strategik adalah

⁸Rachmat, *Manajemen Strategik*, h.3

⁹Akdon. *Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan* (Cet. VI; Bandung: Alfabeta, 2011), h.4

menformulasikan hasil-hasil yang diharapkan dicapai secara menyeluruh selama satu periode.¹⁰ Dalam hal ini para pemimpin sekolah dan guru dapat menerjemahkan kedalam istilah yang spesifik hasil-hasil penyelenggaraan program sekolah untuk mencapai tujuan misinya.

Kemudian menurut Sondang P. Siagian, strategik ialah rencana skala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuannya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi bersangkutan.¹¹ Penulis dapat menyimpulkan bahwa strategik adalah suatu siasat dan taktik untuk melaksanakan suatu pekerjaan supaya tercapai tujuan secara efektif dan efisien, dengan memperhatikan waktu jangka panjang, tepat sasarannya.

Jadi rencana strategik merupakan dirancang untuk mencapai tujuan organisasi yang luas, yaitu untuk melaksanakan misi yang merupakan satu-satunya alasan kehadiran organisasi dalam hal ini sekolah. Penentuan kebijakan dan program yang perlu untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu, serta penetapan metode yang perlu untuk menjamin agar kebijakan dan program tarategik itu dilaksanakan.¹² Atau secara singkat, rencana strategik adalah proses perencanaan jangka panjang yang formal untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi.

¹⁰Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Cet. VI; Bandung Alfabeta, 2013), h.128

¹¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik* (Cet. X; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.17

¹² H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Cet. VII; Jakarta: bumi Aksara, 2011), h. 48-

4. Perumusan Aspek Rencana Strategik

a. Visi

Langkah awal untuk melakukan formulasi strategik perlu penetapan visi. Visi merupakan bayangan cermin mengenai keadaan internal dan keadaan inti seluruh organisasi. Seringkali dalam melihat pengertian visi tertukar artinya dengan misi. Oleh karena itu, perlu batasan yang agak spesifik tentang terminologi visi sehingga mudah membedakan dengan misi dalam melihat tantangan masa depan organisasi. Misi merupakan gambaran tentang masa depan (*future*) yang realistis dan ingin terwujud dalam kurun waktu tertentu. Visi harus menjawab berbagai hal dan tantangan ke depan. Sebab, visi adalah pernyataan yang diucapkan atau ditulis hari ini, yang merupakan proses manajemen saat ini yang menjangkau ke depan.

Menurut Hax dan Majluf dikutip oleh Akdon yaitu visi harus memberikan kepekaan yang kuat tentang area fokus bisnis. Hal ini lebih lanjut lagi beliau mengatakan bahwa visi adalah pernyataan yang merupakan sarana untuk:

- 1) Mengkomunikasikan alasan keberadaan organisasi dalam arti dan tujuan dan tugas pokok.
- 2) Memperhatikan *framework* hubungan antara organisasi, dengan *stakeholders* (sumber daya manusia organisasi, konsumen, pihak lain yang terkait).
- 3) Menyatakan sasaran utama kinerja organisasi dalam arti pertumbuhan dan perkembangan.¹³

Pernyataan visi perlu diekspresikan dengan baik agar mampu menjadi tema yang mempersatukan semua unit dalam organisasi, menjadi media

¹³Akdon. *Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, h.95

komunikasi dan motivasi semua pihak, serta sumber kreativitas dan inovasi organisasi.

Kriteria-kriteria pembuatan visi meliputi antara lain:

- 1) Visi bukanlah fakta, tetapi gambaran pandangan ideal masa depan yang ingin di wujudkan.
- 2) Visi dapat memberikan arahan mendorong anggota organisasi untuk menunjukkan kinerja yang baik.
- 3) Dapat menimbulkan inspirasi dan siap menghadapi tantangan.
- 4) Menjembatani masa kini dan masa mendatang.
- 5) Gambaran yang realistic dan kredibel dengan masa depan yang menarik.
- 6) Sifatnya tidak statis dan tidak untuk selamanya.

Suatu visi agar menjadi realistic, dapat dipercaya meyakinkan, serta mengandung daya tarik maka dalam proses pembuatannya perlu melibatkan semua *stakeholders*. Selain keterlibatan berbagai pihak, visi perlu secara intensif di komunikasikan kepada semua anggota organisasi sehingga merasa sebagai pemilik visi tersebut.¹⁴

Kemudian menurut Gaffar dikutip oleh Syaiful sagala, visi adalah daya pandang yang jauh mendalam dan meluas yang merupakan daya berpikir abstrak, memiliki kekuatan yang dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu dan tempat. penetapan visi juga harus pula melihat kemampuan dan keadaan internal organisasi.¹⁵

b. Misi

Misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa mendatang. Pernyataan misionis

¹⁴ Akdon. *Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, h.96

¹⁵Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.(Cet.VI;Jakarta: Alfabeta, 2013), h. 134.

mencerminkan tentang segala sesuatu penjelasan tentang bisnis/produk atau pelayanan yang ditawarkan yang sangat diperlukan oleh masyarakat untuk pencapaian misi.

Pernyataan misi menunjukkan dengan jelas arti penting eksistensi organisasi, karena misi mewakili alasan dasar untuk berdirinya organisasi. Banyak organisasi gagal karena pernyataan misi yang dirumuskan hanya memperhatikan kepentingan dirinya sendiri saja, dan mengabaikan kepentingan masyarakat, pelanggan maupun *stakeholders*. Oleh karena itu misi harus jelas menyatakan kepedulian organisasi terhadap kepentingan pelanggan.

c. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi, tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu tahun samapai dengan lima tahun. Penetapan tujuan pada umumnya didasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi. Tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus dapat menunjukkan kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijaksanaan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi, oleh karena itu tujuan harus dapat menyediakan dasar yang kuat untuk menetapkan indikator kinerja.¹⁶

d. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/ dihasilkan dalam pencapaian tujuan. Sasaran dengan jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulan. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan oleh karenanya harus bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

¹⁶ Akdon. *Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, h.280

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologi kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” (*job performance*). *Performance* berasal dari kata “*to perfume*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata “*performance*” berarti pelaksanaan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, *performance* sering diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberikan pemahaman akan maknanya.

Menurut Bateman dikutip oleh Uhar Suharsaputra, kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu. A. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan, kinerja adalah hasil kerja seacara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padannya.¹⁷

Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seorang dalam melaksanakan aktifitas tertentu. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

¹⁷Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Cet. II; Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), h. 166-167

Kinerja sering dikaitkan dengan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Helfert mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan utuh hasil dan perilaku kerja staf/karyawan selama periode waktu tertentu.¹⁸

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.¹⁹ Sulistiyani dan Rosyidah mengatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.²⁰ Sedangkan guru adalah orang yang memberikan pendidikan atau ilmu pengetahuan kepada peserta didik dengan tujuan agar peserta didik mampu memahami dan mengamalkan dalam kehidupannya sehari-hari.

Guru merupakan seseorang yang mengajar dan mendidik dengan membimbing, menuntun, memberi tauladan dan membantu mengantarkan anak didiknya ke arah kedewasaan jasmani dan rohani. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan agama yang hendak dicapai yaitu membimbing anak agar menjadi seorang muslim yang sejati, beriman, teguh, beramal shaleh dan berakhlak mulia, serta berguna bagi masyarakat, agama dan Negara.²¹ Rahman Getteng mengemukakan, Guru merupakan salah satu faktor yang penting dalam proses pembelajaran. Bagaimanapun idealnya suatu kurikulum tanpa ditunjang oleh kemampuan guru untuk mengimplementasikannya, maka kurikulum itu tidak akan bermakna sebagai suatu alat pendidikan. Dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005

¹⁸Iskandar Agung & Yufriawati, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas* (Cet. I; Jakarta: Penerbit Bertari Buana Murni, 2013), h. 155

¹⁹Bambang Marhijanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*. (Surabaya: Terbit Terang), h. 213

²⁰Ambar Teguh Sulistiyani, Rosyidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 223

²¹Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Aksara, 1994), h. 45

pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen, Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.²²

Menurut Wina Sanjaya dikutip Rahman Getteng bahwa guru sebagai jabatan/pekerjaan profesional memiliki syarat-syarat atau ciri-ciri pokok sebagai berikut:

- a. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin didapatkan dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai, sehingga kinerjanya didasarkan pada keilmuan yang dimilikinya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.
- b. Suatu profesi menekankan kepada suatu keahlian dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya sehingga antara profesi yang satu dengan yang lainnya dapat dipisah secara tegas.
- c. Tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan pada latar belakang pendidikan yang dialaminya dan diakui oleh masyarakat, sehingga semakin tinggi latar belakang pendidikan akademis sesuai dengan profesinya, semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diterimannya.
- d. Suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat juga memiliki kepekaan yang sangat tinggi terhadap setiap efek yang ditimbulkan dari pekerjaan profesinya itu.²³

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki

²²Tim Redaksi, *Undang-Undang Guru dan Dosen, UU RI No. 14 Tahun 2005* (Cet. VI; Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h.3

²³Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika* (Cet. IX; Yogyakarta: Grha Guru, 2014), h. 9

keahlian khusus guru. Orang yang pandai bicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Maka untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang khusus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibinakan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan jabatan.²⁴

Sebagai jabatan profesi ada beberapa yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain sebagai:

- a. Pekerjaan profesional dengan fungsi mengajar, membimbing, dan melatih;
- b. Pekerjaan kemanusiaan dengan fungsi merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki.
- c. Petugas kemaslahatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga Negara yang baik.²⁵

Oemar Hamalik dikutip Uhar Suharsaputra mengemukakan bahwa ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi kemasyarakatan.²⁶ Seorang guru harus berwawasan luas atau berilmu pengetahuan, sehingga mereka pantas mencapai staf ketinggian dan keutuhan hidup.

Sebagaimana firman Allah swt dalam QS. al-Mujaadilah/58:11 yang berbunyi sebagai berikut:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

²⁴Rahman Getteng, *Menuju Guru Professional dan Ber-Etika*, h. 21

²⁵Aan Hasanah, *Pengembangan Profesi Guru* (Cet. I; Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), h. 23

²⁶Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Cet. II; Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), h. 231

Terjemahnya:

“Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”²⁷

Demikianlah pula firman Allah swt dalam QS. al-Zumar/39:9 yang berbunyi sebagai berikut:

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Terjemahnya:

“Katakanlah. (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”²⁸

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa sebagai guru haruslah taat kepada Tuhan, mengamalkan segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Bagaiman ia akan dapat menganjurkan dan mendidik anak untuk berbakti kepada Tuhan kalau ia sendiri tidak mengamalkannya, jadi sebagai guru haruslah berpegang teguh kepada agamanya, memberitелadan yang baik dan menjauhi yang buruk.

Dengan demikian pengertian guru yang dimaksud adalah mendidik merupakan taraf pencapaian yang diinginkan atau hasil yang telah diperoleh dalam menjalankan proses belajar baik ditingkat dasar, menengah dan perguruan tinggi. Penulis dapat menyimpulkan bahwa guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses

²⁷Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan New Cordova* (Cet.I; Bandung: Syamil Quran, 2012)

²⁸Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan New Cordova* (Cet.I; Bandung: Syamil Quran, 2012)

pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Hal ini bahwa kinerja guru merupakan faktor amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di kelas. Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dari pembahasan tentang pengertian atau definisi kinerja dan guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktivitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan *transfer of knowledge* kepada anak didik dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

2. Aspek Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- b. Kemampuan Melaksanakan pembelajaran.
- c. Kemampuan Melaksanakan hubungan antar pribadi.
- d. Kemampuan Melaksanakan penilaian hasil belajar
- e. Kemampuan Melaksanakan program pengayaan.

f. Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial.²⁹

Menurut sudjada dikutip oleh Syafruddin Nurdin mengatakan bahwa kinerja guru profesional adalah menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain mendesain program pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, yang merupakan kegiatan yang saling berurutan dan tidak terpisah satu sama lain.³⁰

Menurut Muhibbin Syah ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan pembelajaran, yaitu:

- a. Menguasai bahan pelajaran,
- b. Mengelola program belajar mengajar,
- c. Mengelola kelas,
- d. Menggunakan media atau sumber belajar.
- e. Menguasai landasan-lamdasan kependidikan,
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar,
- g. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran,
- h. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan,
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah,
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menasirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.³¹

Dengan berdasarkan pengertian di atas guru merupakan suatu keharusan yang petut digugu dan ditiru segala tindakan dan perilakunya yang baik oleh siswa, selama guru tersebut tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan

²⁹ Supradi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press,2013), h. 23-25.

³⁰ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Cet. II: Jakarta: Ciputat Press,2003), h. 83

³¹Pupuh Fathurrahman, *Strategi Belajar Mengajar*, (Cet, I; Bandung: PT. refika Aditama, 2007), h. 45-46.

norma, sebagai guru yang menjadi panutan bagi siswa dan siswinya di sekolah maupun dalam keluarga guru itu sendiri sebagai kepala keluarganya dan dalam lingkungan masyarakat luas guru harus menjadi suru tauladan dan memberikan contoh yang baik bagi masyarakat sekitarnya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru sebagai orang yang pekerjaannya atau perofesinya mengenai keguruan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Undang-undang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³²

Dalam melaksanakan tugas tersebut, guru memiliki kinerja yang berbeda-beda tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).³³

a. Faktor Kemampuan

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan kinerja profesi kinerja dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni:

- 1) Merencanakan proses belajar mengajar,
- 2) Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar,
- 3) Menilai kemampuan proses belajar mengajar, dan
- 4) Menguasai bahan pelajar.

³²Tim Redaksi, *Undang-Undang Guru dan Dosen, UU RI No. 14 Tahun 2005* (Cet. VI; Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h.3

³³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:PT. Rosda Karya, 2000), h. 67.

Faktor kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki guru juga dibahas oleh pemerintah Indonesia. Hal ini dilihat berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.³⁴

Keempat kompetensi di atas pada dasarnya menjelaskan dua bidang kompetensi guru yakni kompetensi kognitif dan kompetensi perilaku. Kompetensi sikap, khususnya sikap profesional guru, tidak tampak. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja profesi keguruan (*generic teaching competencies*) dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan:

- 1) Merencanakan proses belajar mengajar,
- 2) Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar,
- 3) Menilai kemajuan belajar mengajar,
- 4) Menguasai bahan pelajaran.³⁵

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang harus memiliki kemampuan di wilayah kecerdasan kognitif dan kecerdasan menjadi contoh bagi murid.

b. Faktor Motivasi

Mc. Donald dalam kutipan Djamarah mengatakan bahwa: “Motivasi adalah suatu perusahaan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan”.³⁶ Selain itu,

³⁴Kepmendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

³⁵ Udin Syaifuddin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, h. 50.

³⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, (Cet, I; Jakarta: Rineka Cipta, 2002). h. 114

kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Pidarta dalam Saerozi mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah,
- 2) Fasilitas kerja,
- 3) Harapan-harapan, dan
- 4) Kepercayaan personalia sekolah.³⁷

Sedangkan Tampoe mengemukakan bahwasannya: “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”. Lebih lanjut Kopelman dalam Supardi mengatakan bahwa “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi, dan (4) karakteristik pekerjaan.”³⁸

Menurut Gibson dikutip oleh Umar Suharsaputra mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin),
- b. Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan,

³⁷M. Saerozi, *Politik Pendidikan Agama dalam Era Pluralisme: Telaah Historis atas Kebijakan Pendidikan Agama Konfensional di Indonesia*. (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2004), h. 2

³⁸Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013). H. 50.

- c. Variabel psikologis, meliputi presepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.³⁹

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seorang guru, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugas dalam mengajar disekolah.

Dengan demikian guru yang professional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Profesionalisme menunjukkan kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategik-strategik yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.⁴⁰

Untuk itu, pekerjaan guru dalam arti yang sebenarnya adalah pekerjaan seorang profesi, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu. Keunikan suatu profesi adalah suatu tugas tidak dapat dikerjakan oleh orang lain, selain dari orang yang pernah mengikuti pendidikan profesi tersebut. Oleh sebab itu, seorang guru harus memperlihatkan kemampuannya dalam proses belajar-mengajar kepada mereka yang bukan guru profesional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan pula bahwa untuk menjadi guru professional harus melaksanakan kompetensi profesional mengajar serta telah

³⁹Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Cet. II; Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), h.169-170.

⁴⁰Udin Syafrudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Cet IV; Bandung: Alfabeta, 2011), h.7.

melalui pendidikan tinggi program sarjana, dengan itu dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap calon guru atau guru untuk mewujudkannya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang, fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi dan pemikiran orang secara individual ataupun kelompok.¹ Dengan kata lain, dalam penelitian deskriptif ini penulis berusaha mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi yang ada. Objek yang penulis teliti adalah implementasi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Langgudu Kab. Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pemilihan lokasi ini atas pertimbangan, sebagaimana berikut: *pertama*: lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian; *kedua*, Sekolah ini salah satu sekolah yang banyak diminati dikalangan masyarakat khususnya di Kecamatan Langgudu Kab. Bima. Sehingga peneliti menarik untuk melakukan penelitian supaya mengetahui bagaimana perkembangan sekolah tersebut dengan sekolah yang lain, terkhusus penerapan dalam pelaksanaan rencana strategik dalam meningkatkan kinerja guru.

¹Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2016), h. 9. Lihat juga Suharsimi Arikunto, *prosedur penelitian, suatu pendekatan praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 11.

B. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah:

1. Pendekatan Pedagogis

Studi ini menggunakan pendekatan pendidikan, pertimbangannya bahwa analisis pelaksanaan rencana strategik dalam meningkatkan kinerja guru merupakan kajian dari pendidikan.

2. Pendekatan Manajerial

Untuk mendukung pembahasan draft skripsi ini, penulis juga menggunakan pendekatan manajerial untuk menjelaskan analisis pelaksanaan rencana strategik dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

Dengan demikian, studi ini menggunakan pendekatan multidisipliner, sehingga dapat menjawab permasalahan yang diajukan dalam draft skripsi ini dengan sejelas-jelasnya.

C. Sumber Data

Data merupakan unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan problem tertentu. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Bahwa kata-kata atau ucapan lisan dan perilaku manusia merupakan data utama atau data primer dalam suatu penelitian.² Adapun data primer dalam penelitian ini adalah kata-kata, ucapan dari informan.

Pemilihan informan dilakukan dengan cara atau teknik *snowball sampling* yaitu informan kunci akan menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah yang akan diteliti untuk melengkapi keterangan, dan orang tersebut akan menunjuk

² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h .186.

orang lain lagi bila keterangan yang diberikan kurang memadai. Namun demikian untuk memperoleh kejelasan data, penulis berusaha mendapatkan data informan sebagai berikut:

1. Data dari kepala atau wakil kepala sekolah SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.
2. Data dari guru-guru SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.
3. Data dari siswa SMAN 1 Langgudu Kab. Bima

Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen-dokumen berupa catatan-catatan. Sumber data penting lainnya adalah berbagai catatan tertulis seperti dokumen-dokumen, publikasi-publikasi, surat menyurat, daftar gaji, arsip, rekaman, evaluasi atau buku harian.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini adalah dilakukan secara langsung di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan teknik *interview* dan *dokumentasi*. Dari teknik pengumpulan data tersebut, penjelasannya dideskripsikan sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.³

Sustrisno Hadi, menjelaskan bahwa wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interview*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interview*)⁴

³Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XXIV; Bandung: Alfabeta, 2016), h.317

⁴Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, vol. 2 (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1999), h. 133.

Interview telah dilakukan kepada kepala sekolah dan para guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima. Narasumber dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengeluarkan buah pikiran pikiran, pandangan dan perasaan pada peneliti. *Interview* gaya ini disebut pula interview tidak terstruktur.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, parasit, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.⁵ Peneliti disini cuman sedikit memberi batasan yakni mengambil dokumentasi berupa foto-foto, program tahunan, program semester dan kegiatan ekstrakurikuler sekolah.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan peneliti terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi seorang peneliti maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak.

E. Instrument Penelitian

Salah satu kegiatan dalam perencanaan suatu objek penelitian adalah menentukan instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data sesuai dengan masalah yang hendak diteliti. Menurut Sugiyono “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”⁶

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan

⁵Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 234.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, h. 148.

pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan temuannya.⁷ Dan setelah masalahnya dipelajari dengan jelas maka peneliti mengembangkan *instrument* penelitian melalui pedoman wawancara dan dokumentasi sebagaimana yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengaturan urutan data, mengorganisasikan ke dalam satu pola kategori, dan satuan urutan data. Menurut Bogdan dan Biklen dalam kutipan Arifin Imron,⁸ mengatakan “ analisis data merupakan proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat dipresentasikan secara keseluruhan kepada orang lain”.Selanjutnya teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu analisis yang menghasilkan atau menggambarkan keadaan objek penelitian⁹

Secara rinci langkah-langkah analisis data dapat dilakukan dengan mengikuti cara yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu; reduksi data, display data, mengambil kesimpulan dan verifikasi.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses penyederhanaan data, memilih hal-hal yang pokok sesuai dengan fokus penelitian. Kegiatan reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dan berdiri sendiri dari proses analisis data, akan tetapi merupakan bagian proses itu sendiri. Mereduksi data merangkum, memilih hal-hal yang

⁷Suharsimin Arikunto, *prosedur penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 222.

⁸Arifin Imron, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan* (Malang: kalimasahada, 1999), h. 84.

⁹Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 353.

pokok, menfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.¹⁰

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan suatu proses pengorganisasian (pengelompokan) data, sehingga mudah untuk dianalisis dan disimpulkan. Proses ini dilakukan dengan cara membuat matrik, diagram atau grafik. Dengan hal tersebut diharapkan peneliti dapat menguasai data dan tidak tenggelam dalam tumpukan data yang begitu banyak. Dalam penyajian data huruf besar, huruf kecil dan angka disusun ke dalam urutan sehingga strukturnya dapat dipahami.

3. Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Mengambil kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah ketiga dalam proses analisis, langkah ini dimulai dengan memaparkan pola, judul, hubungan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang mengarah pada strategik dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima , dan diakhiri dengan menarik kesimpulan sebagai hasil temuan lapangan.

G. Pengujian Keabsahan Data

Dalam menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, yang didasarkan atas kriteria tertentu. Menurut Moleong ada empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).¹¹

Berikutnya dari keempat kriteria tersebut peneliti menggunakan tiga kriteria untuk mengecek keabsahan data, dikarenakan atau dengan alasan bahwa ketiga kriteria tersebut sudah bisa dijadikan tolak ukur untuk bisa menjamin kevalidan data yang diperoleh dalam penelitian.

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D*, h. 338.

¹¹ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 173.

1. Kreadibilitas (*Creatibility*)

Kreadibilitas dapat digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan kesesuaian antara hasil pengamatan dan realitas di lapangan, apakah data atau informasi yang diperoleh sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Dalam hal ini, peneliti mengacu dari beberapa pencapaian kredibilitas tersebut penelitian kualitatif antara lain:

- a. Perpanjangan pengamatan adalah mengadakan pengamatan akan dapat meningkatkan kepercayaan/kredibilitas data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan ini antara peneliti dengan narasumber akan semakin akrab, terbuka dan saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.
- b. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengetahuan atau sebagai pembanding terhadap data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Peneliti melakukan tiga triangulasi yakni triangulasi data, triangulasi metode dan triangulasi sumber yaitu:
 - 1) Triangulasi data, yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan yang hasil wawancara, data hasil wawancara dengan dokumentasi, dan data hasil pengamatan dengan dokumentasi.
 - 2) Triangulasi metode dilakukan peneliti untuk pencarian data tentang fenomena yang sudah diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode yang berbeda itu dengan

membandingkan dan disimpulkan sehingga memperoleh data yang dipercaya.

- 3) Menggunakan triangulasi sumber yang dilakukan peneliti dengan cara membandingkan kebenaran suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh peneliti baik dilihat dari dimensi waktu maupun sumber lain.¹²

Dengan ini peneliti akan menggunakan triangulasi sumber, sebab peneliti akan membandingkan antara kebenaran fenomena berdasarkan data yang diperoleh dengan sumber data yang lain.

2. Transferabilitas (*Transferability*)

Pengujian transferabilitas ini supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kaulitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Sehingga pembaca menjadi jelas atas penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain.

3. Dependabilitas (*Dependability*)

Untuk menghindari kesalahan dalam memformulasikan hasil penelitian, maka kumpulan dan interpretasi data yang ditulis dikonsultasikan dengan berbagai pihak untuk ikut memeriksa proses penelitian yang dilakukan peneliti, agar temuan peneliti dapat dipertahankan (*dependable*) dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. Konfirmabilitas (*Konfirmability*)

Konfirmabilitas dalam penelitian dilakukan bersamaan dengan dependabilitas, perbedaannya terletak pada orientasi penilaiannya.

¹² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 178.

Konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (produk) penelitian. Sedangkan dependabilitas digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai mengumpulkan data sampai pada bentuk laporan yang terstruktur dengan baik. Dengan adanya dependabilitas dan konfirmabilitas ini diharapkan penelitian memenuhi standar penelitian kualitatif.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan ini dapat berupa dekskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas



BAB IV

Pelaksanaan Rencana Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi singkat mengenai lokasi penelitian yaitu SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.

1. Profil Sekolah

- Nama Sekolah : SMAN 1 LANGGUDU
- NPSN : 50205611
- Jenjang Pendidikan : SMA
- Status Sekolah : Negeri
- Alamat Sekolah : Jln. Lintas Tente Karumbu-Langgudu Bima
- RT / RW : 19/ 05
- Kode Pos : 84171
- Desa : Karumbu
- Kecamatan : Kec. Langgudu
- Kabupaten/Kota : Kab. Bima
- Provinsi : Prop. Nusa Tenggara Barat
- Negara : Indonesia
- Posisi Geografis : -8.7056 Lintang dan 118.8223 Bujur

2. Sejarah Singkat Sekolah

Orang yang memiliki ilmu pengetahuan sangatlah mungkin dia dapat mencapai segala sesuatu yang diinginkan. Dari pernyataan ini mengindikasikan bahwa pendidikan sangat besar kontribusinya, baik dalam pembinaan moral, pengsejahteraan dan bahkan membawa kemajuan suatu umat. Oleh karena itu, untuk mengukur kemajuan suatu umat atau bangsa dapat dilihat seberapa jauh

pendidikannya. Berdirinya SMAN 1 Langgudu di inisiasi oleh tokoh masyarakat setempat. Karena melihat pada waktu tahun 1999 Kecamatan langgudu yang baru pemekaran dari Kecamatan Wawo Kabupaten Bima belum memiliki sekolah menengah atas. Sehingga banyak siswa SMP tidak bisa melanjutkan pendidikan di SMA. Pada awalnya atas usulan kepala Desa Karumbu H. Usman H. Abdurrahman, Tokoh LKMD yakni H. Syuaib Hasan, S.Pd, H. Mansyur dan beberapa tokoh masyarakat lainnya melaksanakan proses belajar dan mengajar di SMA, yang waktu itu sekolah filiar SMAN 3 Bima (sekarang SMAN 1 Belo). Proses belajar mengajar dilakukan peminjaman gedung seperti SMP, MTsN yang berada di Desa Karumbu.¹

Memasuki tahun 2000 keluar SK pendirian sekolah dari pemerintah daerah Kabupaten Bima nomor: 11/130.21.420/A/2000 menjadi sekolah yang mandiri. Kemudian pada tahun 2001 izin operasional gedung nomor: 98/130.21.420/A/2001 untuk tempat belajar dan mengajar. Pada awalnya bernama SMAN 11 Bima dan tahun 2003 di ubah SMAN 1 Langgudu sampai sekarang.

Adapun Nama-nama kepala sekolah pernah memimpin yaitu:

- Drs. Landa H. Hider, M.Pd (Periode 2001-2003 filiar SMAN 3 Kab. Bima)
- M. Said, S.Pd, M.Pd (Periode 2003-2010)
- Abd. Hamid, S.Pd (Periode 2010-2013)
- Firman, S.Pd, M.Pd (Periode 2013-2016)
- Muhamad Yani, S.Pd, M.Pd (2016-sekarang)

Untuk menunjang segala sesuatu tentang pendidikan tentu diperlukan adanya sarana atau tempat menuntut ilmu bagi siapa saja yang ingin menuntut ilmu. Maka dari itulah didirikan SMAN 1 Langgudu pada tahun 2001 yang

¹ Sumber Data SMAN 1 Langgudu 2016

berlokasi di jalan Lintas Tente Karumbu-Langgudu, Desa Karumbu, Kecamatan Langgudu, Kabupaten Bima. Adapun visi dan misi SMAN 1 Langgudu adalah sebagai berikut:

a. Visi :

Terwujudnya lulusan beriman, cerdas, mandiri dan kompetitif.

b. Misi:

Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah menentukan langkah-langkah strategik yang dinyatakan dalam misi sekolah berikut:

1. Mewujudkan perilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja
2. Mewujudkan pengembangan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya
3. Mewujudkan penunjukkan sikap percaya diri dan bertanggung jawab atas perilaku, perbuatan, dan pekerjaannya
4. Mewujudkan partisipasi dalam penegakan aturan-aturan sosial
5. Mewujudkan toleransi keberagaman agama, bangsa, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi dalam lingkup global
6. Mewujudkan pembangunan dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif, dan inovatif
7. Mewujudkan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengambilan keputusan
8. Mewujudkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk pemberdayaan diri
9. Mewujudkan sikap kompetitif dan sportif untuk mendapatkan hasil yang terbaik
10. Mewujudkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks

11. Mewujudkan kemampuan menganalisis gejala alam dan sosial
12. Mewujudkan pemanfaatan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab
13. Mewujudkan partisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara demokratis dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia
14. Mewujudkan ekspresi diri melalui kegiatan seni dan budaya
15. Mewujudkan apresiasi karya seni dan budaya
16. Mewujudkan hasil karya kreatif, baik individual maupun kelompok
17. Mewujudkan penjagaan kesehatan dan keamanan diri, kebugaran jasmani, serta kebersihan lingkungan
18. Mewujudkan komunikasi lisan dan tulisan secara efektif dan santun
19. Mewujudkan pemahaman hak dan kewajiban diri dan orang lain dalam pergaulan di masyarakat
20. Mewujudkan sikap menghargai adanya perbedaan pendapat dan berempati terhadap orang lain.²

c. Kebijakan

1. Melaksanakan dan mengimplementasikan Kurikulum 2013 untuk kelas X sampai kelas XI.
2. Melaksanakan KBM secara efektif dan efisien.
3. Memperbaiki dan meningkatkan peringkat Perolehan UN di wilayah NTB Khususnya Kab. Bima
4. Mewujudkan akreditasi A sekolah Tahun 2020 untuk kompetensi keahlian Akuntansi, Administrasi perkantoran dan kompetensi keahlian Pemasaran

² Sumber Data SMAN 1 Langgudu 2016

5. Meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan yang membangun.³

d. Tujuan

Tujuan SMAN 1 Langgudu Secara umum adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

e. Sasaran

1. Meningkatkan rata – rata nilai Ujian Nasional yang dilaksanakan oleh pusat maupun oleh sekolah setiap mata pelajaran.
2. Meningkatkan prestasi peserta didik untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri.
3. Akan terbentuknya peserta didik berbudi pekerti luhur dan berakhlak mulia.
4. Terbentuknya pribadi yang mampu mengadakan hubungan timbal balik antara sesama kerja sekolah, masyarakat serta lingkungan.
5. Menjadikan kelulusan SMA Negeri 1 Langgudu bebas dari buta baca Al-Qur'an.
6. Lulusan SMA Negeri 1 Langgudu yang trampil dan inovatif yang pada gilirannya mampu beradaptasi dengan masyarakat, lebih – lebih dengan dunia kerja.
7. Menjadikan SMA Negeri 1 Langgudu menjadi sekolah yang bersih, aman, tertib, rapi dan indah serta agamis.⁴

f. Motto

“Berkarya Nyata Berbakti Bersama Membangun Sekolah Berkarakter Terdepan Dalam Kualitas”

³Sumber Data SMAN 1 Langgudu 2016

⁴Dokumen SMAN 1 Langgudu tahun 2017

3. Keadaan Guru

Guru berpengaruh terhadap kelancaran proses belajar mengajar di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima di samping itu pula kualitas guru baik kualitas yang dilihat dari latar belakang akademiknya maupun kualitas pengalaman belajarnya, dengan adanya pembinaan profesi seperti KKG (Kelompok Kerja Guru) dan pelatihan MGMP untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Untuk lebih jelasnya keadaan guru di SMAN 1 Langgudu Kab.Bima dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.1
Keadaan Guru SMAN 1 Langgudu

No.	Nama	NIP/ KARPEG	Tempat & Tgl Lahir	Status Pegawai	L/P
1	Muhamad Yani, S.Pd.,M.Pd.	197805252003121012	Karumbu, 25 - 05 – 1978	PNS	L
2	FIRMAN, S.Pd.,M.Pd.	197006251997031008	RUPE-BIMA, 25-06-1970	PNS	L
3	Dra. St. Rukayah	196105111992022001	Pena Nae, 11 - 05 – 1961	PNS	P
4	Firma, S. Pd.	196904122005011014	Karumbu, 12 - 04 – 1969	PNS	L
5	Samsul, S. Pd.	197608202006041009	Karumbu, 20 - 08 – 1976	PNS	L
6	Sri Hajrah, S. Ag.	196910092005012003	Bima, 09 - 10 - 1969	PNS	P
7	Drs. Firdaus	196608232008011006	Karumbu, 23 - 08 – 1966	PNS	L
8	Sabrin, SE.	196812312008011166	Karumbu Bima 31-12-1968	PNS	L
9	A. Rahman, S. Pd.I	198204152014061004	Bima, 15 April 1982	PNS	L
10	Etyharyawati, S. Pd.I	197904012014062010	Karumbu, 01 - 04 – 1979	PNS	P

11	Drs. Mukhtar	–	Karumbu, 01 - 10 – 1964	HONDA	L
12	Drs. Syahrudin	–	Karumbu, 29 - 12 – 1968	HONDA	L
13	Atikah, S. Ag	–	Bima, 31 - 10 - 1969	HONDA	P
14	Juraidin, S. Pd	–	Rupe, 12 - 09 - 1971	HONDA	L
15	Marjuni, S. Pd	–	Lido, 18 - 07 - 1982	HONDA	P
16	Nurlaila, S.Pd.	–	Rupe, 14 - 12 - 1974	HONDA	P
17	Imran, S.Pd.	–	Waworada, 30 - 07 – 1975	HONDA	L
18	Zunnurain, S. Ag.	–	Karumbu, 15 - 08 – 1970	SUKARELA	L
48	Maryono, S.Pd.	–	Bima, 8 Maret 1984	SUKARELA	L
49	Nasrullah, S.Pd.	–	Karumbu, 10 September 1992	SUKARELA	L
50	Sri Handayani, S.Pd.	–	Sie Bima, 18 Agustus 1994	SUKARELA	P
51	Dahlia, S.Pd.	–	Waworada, 20 Mei 1987	SUKARELA	P
52	Nurul Istiqamah, S.Pd.	–	Kuripan Kediri Lombok Barat, 02 Februari 1991	SUKARELA	P
53	Amrullah, S.Pd.	–	Karumbu, 25 Juli 1991	SUKARELA	L

Sumber Data: Laporan Bulanan SMAN 1 Langgudu 2017-2018

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa guru-guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima dapat digolongkan memiliki kompetensi yang tinggi sebab rata-rata guru adalah lulusan Sarjana (S1) bahkan tidak memiliki yang dari diploma. Perguruan tinggi ternama di Indonesia. Dan keadaan tersebut sudah cukup memadai untuk memperlancar kegiatan pembelajaran.

4. Tenaga Pendukung (Tata Usaha)

Tabel. 1.3

Kedaaan Tata Usaha

N o.	Nama	NIP/ KARPEG	Tempat & Tgl Lahir	Status Pegawai	L/ P	Pangkat/G ol/Ruang TMT
1	Anas Taufik, S.Sos.	197102042014061004	Karumbu, 04 - 02 - 1971	PNS	L	Penata Muda II/a, 1/6/2014
2	Suharli	199612311991031120	Bima, 31 - 12 - 1966	PNS	L	Penata Muda III/a, 19/12/2015
3	Wahyuddin	—	Rupe, 05 - 07 - 1972	SUKARELA	L	—
4	Arifin	—	Runggu, 8 - 06 - 1964	SUKARELA	L	—
5	Heni Megawati	—	Dompu, 13 - 03 - 1977	SUKARELA	P	—
6	Wahyudinsyah	—	Dompu, 12- 06-1985	SUKARELA	L	—
7	Muhamadiyah	—	Karumbu, 30 - 12 - 1967	SUKARELA	L	—
8	Firman A. Rasyid, SE.	—	Bima, 20 April 1983	SUKARELA	L	—
9	Ridwan, S.Pd.I	—	Karumbu, 05 - 12 - 1984	SUKARELA	L	—
10	Fitri	—	Waworada, 12 - 01 - 1987	SUKARELA	P	—
11	Ridwan	—	Waworada, 31 - 12 - 1982	SUKARELA	L	—
12	Siti Hajar, A.Md.	—	Roi Pali Belo, 12 - 05 - 1968	SUKARELA	P	—
13	Dedy Kurniawan, S.Sos.	—	Karumbu, 23 - 12 - 1988	SUKARELA	L	—
14	EFENDI, S.Pd.	—	Karumbu, 12 Maret 1988	SUKARELA	L	—
15	NURHIDAYA H, S.I.P.	—	Karumbu, 01 Desember 1994	SUKARELA	P	—
16	YUSMAN	—	Karumbu, 04 Oktober 1988	SUKARELA	L	—
17	RAMLIN	—	Karumbu, 13 Juli 1987	SUKARELA	L	—

5. Keadaan Peserta Didik

Dengan dibangunnya SMAN 1 Langgudu memberikan pengaruh positif terhadap masyarakat sekitar sekolah tersebut terus mengalami peningkatan baik

dari segi kualitas guru maupun kualitas peserta didik di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.

Keadaan peserta didik itu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.2

Keadaan Peserta didik

No.	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Wali Kelas
1.	X/MIA-1	7	20	27	Mardini, S.Pd
2.	X/MIA-2	11	16	27	Akhyar, S.Pd
3.	X/IS-1	19	8	27	Raodatul Jannah, S.Pd
4.	X/IS-2	18	12	30	Sumardin, S.Pd
5.	XI/MIA	8	19	27	Haputma, S.Pd
6.	XI/IS-1	16	10	26	Etiharyawati, S.Pd.I
7.	XI/IS-2	17	6	23	Juraidin, S.Pd
8.	XII/IPA-1	10	15	25	Nurinayah, S.Pd
9.	XII/IPA-2	10	13	23	Nuraini, S.Pd
10.	XII/IPS	19	6	25	Sabrin, SE
Jumlah		135	125	260	

Sumber Data: Laporan Bulanan SMAN 1 Langgudu 2017/2018

Dengan melihat tabel 1.3 mengenai keadaan peserta didik maka dapat dilihat bahwa jumlah peserta didik di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima mengalami peningkatan setiap tahun ajaran baru tetapi perubahan jumlah peserta didik di setiap tahun ajaran baru lebih cenderung mengalami peningkatan. Disebabkan animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya sangat tinggi. Keadaan peserta didik di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima secara keseluruhan pada tahun 2017-2018 sebanyak 260 orang yang terdiri dari 135 laki-laki dan 125 perempuan dengan dua kelas jurusan IPA dan IPS.

Tabel 4.3

Mata Pelajaran dan Tugas Tambahan Guru

No	Guru	Mata pelajaran yang di tempuh	T. Tambahan	Kelas Mengajar
1.	Muhamad Yani, S.Pd., M.Pd. NIP :19780525 200312 1 012 NUPTK : 3857756658200012 NRG : 072738132050	Matematika	Kepala Sekolah	
2	Dra. Siti Rukayah NIP : 196110511 199202 2 001 NUPTK :1843739643300002 NRG :074328053017	Guru BP/BK	-	
3.	Firma, S.Pd. NIP : 19690412 200501 1 014 NUPTK :6744747648200002 NRG : 084427061006	Guru Penjaskes,	Kepala Perpustakaan dan Pembina Voli ball	
4.	Sri Hajrah, S.Ag. NIP : 19691009 200501 2 003 NUPTK :1341747650300013 NRG : 111272229259	PAI Mulok (BTA)	Lab. Agama Pembina Imtaq dan Rohis	
5.	Samsul, S.Pd. NIP : 19760820 200604 1 009 NUPTK :1152754656200013 NRG :112071930001	Geografi	Wakasek Kesiswaan Pembina Osis	
6.	Drs. Firdaus NIP : 196608232008011006 NUPTK : 7155744646200003 NRG : 071937632336	Biologi Kimia	Wakasek Sarana	
7.	Sabrin, SE. NIP : 196812312008011166 NUPTK : 8563746649200083 NRG : 080006000153	Ekonomi	Wali Kelas	
8.	Eti Haryawati, S.Pd I NIP : 19790401 201406 2 010 NUPTK : 4733757658300012 NRG :131571848012	B.Ingggris B. Ingggris LM	Wali Kelas	
9.	A. Rahman. S.Pd I NIP : 19820415 201406 1 004 NUPTK : 9747760661200002 NRG : 111272242258	PAI	Wakasek Kurikulum Ketua Gudep Pramuka	
10.	Drs. Mukhtar NUPTK : 8333737639200013 NRG : 112041741003	Sejarah Sejarah PM Sosiologi	Bendahara Komite	
11.	Drs. Syahrudin NUPTK : 2561747648200003 NRG : 113272227229	Sejarah	Pembina Imtaq dan Rohis	
12.	Juraidin, S.Pd. NUPTK : 6541749651200003 NRG : 101839422004	PKN	Wali Kelas Pemb. LCC 4 Pilar	
13.	Atikah, S.Ag.	PAI		

	NUPTK : 8363747650300003 NRG : 093131216153	B.Arab	Pembina Imtaq dan Rohis	
14.	Marjuni, S.Pd. NUPTK : 9050760661300013 NRG : 141571148001	B. Inggris B. Inggris LM	-	
15.	Nurlailah, S.Pd. NUPTK : 5546762655300003 NRG : 131561342005	B.Indonesia	-	
16.	Imran, S.Pd. NUPTK : 7062753655200003	Sejarah Sejarah PM	-	
17.	Zunnurain, S.Ag. NUPTK : 8147748650200003 NRG : 12230612720011	Bhs.Arab PAI	Pembina Pidato Bhs Arab, Imtaq dan Rohis	
18.	Dra. Asmah NUPTK : 7933743646000012	Seni Budaya	-	
19.	M. Akhyar, S.Pd. NUPTK : 4163760661200003	Penjaskes	Wali Kelas Pembina T U B	
20.	Ida Kurniawati, S.Pd. NUPTK : 2533762663220003	Matematika	-	
21.	Muhamad, S.Pd. NUPTK : 34357616612100012	Matematika	-	
22.	Ulfatun Mutmainnah, ST.	Geografi	-	
23.	Sukiman, SE NUPTK : 997756657110060	Ekonomi	-	
24.	Maemunah, S.Pd.	Biologi	Pembina Qasidah Rebana	
25.	Sumardin, S.Pd.	B. Inggris B. Inggris LM	Kelas Wali	
26.	Imadudin, S.Pd.	TIK	Wakasek Humas Pembina Drum Band	
27.	Mas udin, S.Pd.	TIK		
28.	Indah Tirta Lingsari, S.Pd. NUPTK : 23357666667220003	Fisika	-	
29.	St. Raodah, S.Pd.	Kimia	-	
30.	Ridwan, S.Pd.	PKN	-	
31.	Nurwahidah, S.Pd.	Prakarya	-	
32.	Nurinayah, S.Pd.	Matematika	Wali Kelas Pembina Draum Band	
33.	St. Nurbaya, S.Pd.	Sosiologi	-	
34.	Mardini, S.Pd.	Biologi	Wali Kelas Pembina Marawis	
35.	Siti Kalsum. S.Pd.	B..Indonesia	-	
36.	Raudatul Jannah, S.Pd.	Matematika	Wali Kelas Pembina Qasidah	
37.	Sri Narmawati, S.Pd.I	Prakarya	-	
38.	Fatimah Azahra, S.Pd.	Fisika	-	
39.	Hermansyah, S.Pd.	Sosiologi	-	
40.	Haputma, S.Pd.	B.Indonesia	Wali Kelas Pembina Pidato dan Puisi	

41.	Eni Kutnaini, S.Pd.	Biologi	-	
42.	Siti Nuraini, S.Pd.	Fisika	Wali Kelas Pembina Pencak Silat	
43.	Dahliah, S.Pd.	B.Indonesia	Pembina Puisi	
44.	Sry Handayani, S.Pd	Seni Budaya	Pembina Tari, Vocal Group dan Nasyid	
45.	Nurul Istiqamah, S.Pd.	B.Indonesia	Pembina Puisi	
46.	Nasrulah, S.Pd.	Matematika Matematika PM	Pembina Teater	
47.	Amrullah, S.Pd	Seni Budaya	Pembina Pramuka, Vocal Group dan Nasyid	
48.	Rostinah, S.Pd.	BP/BK	Pembina Tari (3 hari kerja)	
49.	St. Mukminah, S.Pd.	BP/BK	2 hari kerja	
50.	Kausar, S.Pd	BP/BK	Pembina Sispala dan Volley Ball (3 hari kerja)	
51.	Muhammad, S.Pd.	BP/BK	Pembina Sispala (3 hari kerja)	
52.	Maryono, S.Pd.	BP/BK	Pembina Sepakbola (3 hari kerja)	

Di samping guru sebagai pengajar, guru juga harus diberi juga tugas tambahan menjadi Pembina kegiatan ekstrakurikuler peserta didik.

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Keadaan sarana dan prasarana merupakan suatu unsur penting dalam kesuksesan belajar mengajar pada lembaga pendidikan. Sebab tanpa sarana dan prasarana yang memadai maka pelaksanaan proses pembelajaran tidak dapat berjalan dengan baik.

Untuk lebih jelasnya keadaan sarana dan prasarana di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 4.4**Keadaan Sarana dan Prasarana di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima**

No	Gedung	Jumlah	Kondisi
1	Ruang belajar	12 lokal	4 Rusak berat
2	Ruang Kepala Sekolah	1 lokal	Baik
3	Ruang wakil kepala	1 lokal	Baik
4	Ruang guru	1 lokal	Baik
5	Ruang kaur TU	1 lokal	Baik
6	Ruang tata usaha	1 lokal	Baik
7	Ruang gudang peralatan	1 lokal	Baik
8	Ruang laboratorium	2 lokal	Rusak Berat
9	Ruang Aula Sekolah	1 lokal	Baik
10	Ruang BP / BK	1 lokal	Baik
11	Ruang UKS	1 lokal	Rusak
12	Mushollah	1 lokal	Belum Baik
13	Ruang kantin	1	Belum Baik
14	Parkir Motor	1 lokal	Baik
15.	Ruang Perpustakaan	1 Lokal	Baik
16.	WC. Siswa	2	Baik
17.	WC. Guru	1	Baik
18.	WC. Kepala Sekoalah	1	Baik
19.	Rumah Penjaga	1	Baik
20.	Lapangan Voley	1	Baik

Sumber Data : Laporan Bulanan SMAN 1 Langgudu Kab. Bima

Sarana pendidikan merupakan faktor penunjang yang dapat memperlancar proses pembelajaran. Fasilitas belajar mengajar yang mendukung dapat mempermudah dalam mencapai tujuan pengajaran secara efisien dan efektif. Terdapat beberapa sarana yang perlu diadakan seperti pengadaan komputer, rak buku untuk menyimpan karya peserta didik sekolah. Selain dari pada itu sarana di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima sudah cukup memadai yang terpenting adalah bagaimana guru dan siswa dapat memanfaatkan secara maksimal sarana yang tersedia untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dikatakan bahwa keadaan prasarana di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima masih butuh penambahan dan perbaikan pada prasarana yang mendukung seperti tempat ibadah, laboratorium IPA, Ruang UKS, dan pagar sekolah di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.

7. Struktur Organisasi SMAN 1 Langgudu Kab. Bima

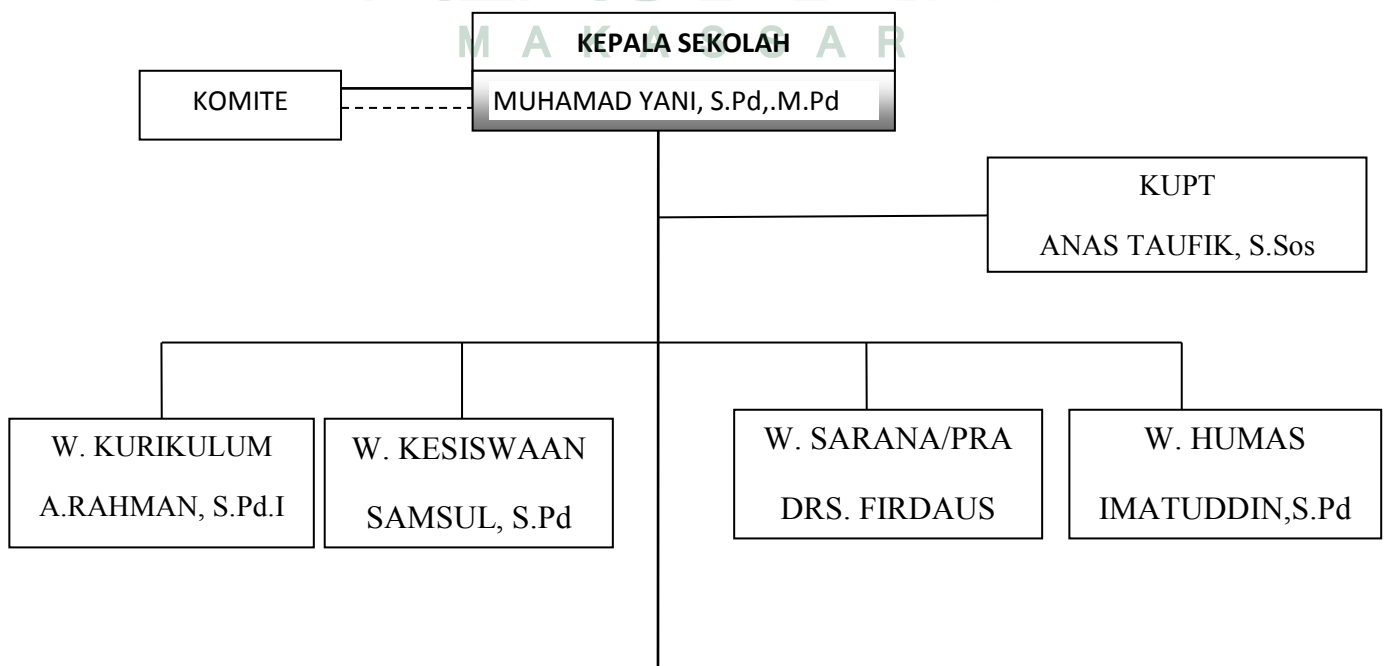
Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan hubungan-hubungan tanggung jawab masing-masing dalam sistem kerja. Struktur organisasi ini akan sangat membantu suatu sekolah dalam mengatasi kesalahpahaman dan ketidakjelasan mengenai posisi manajerial dalam sekolah tersebut.

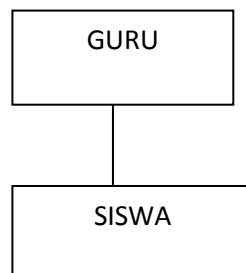
Adapun struktur organisasi yang ada di SMAN 1 Langgudu Kab. Bimasebagai berikut:

- a. Kepala Sekolah : Muhamad Yani, S.Pd.,M.Pd
- b. Waka Kurikulum : A. Rahman, S.Pd.I
- c. Waka Kesiswaan : Samsul, S.Pd
- d. Waka Sarana & Pras : Drs. Firdaus

- e. Waka Humas : Imatuddin, S.Pd
- f. Tata Usaha :
- 1) Anas Taufik, S.Sos (Kepala TU)
 - 2) Haputman & Firman A. Rasyid, SE (staf operator komputer)
 - 3) Abdul Hamid & Ridwan M. Saleh (staf TU Kesiswaan)
 - 4) Heni Megawati & Wahyudinsyah (staf TU Kurikulum)
 - 5) Wahyudin & Ridwan, S.Pd.I (staf TU Perlengkapan)
 - 6) Muhdin, SH & Dedi Kurniawan, S.Sos (Staf TU Kepegawaian)
- g. Perpustakaan : 1. ST. Hajar, A.Md
2. Nurhidayah, S.IP
- h. Laboratorium : Arifin
- i. Bendahara dana BOS : Firma, S.Pd
Drs. Mukhtar
- j. Perawat Lingkungan : Muhammadiyah
- k. Satpam : Yusman
- l. Penjaga sekolah : Ramlin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

STRUKTUR ORGANISASI



Sumber Data: Laporan Bulanan SMAN 1 Langgudu Kab. Bima 2017/2018

Dari Struktur organisasi di atas dapat diketahui beberapa jabatan serta orang yang menjabat di dalamnya mulai dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Bendahara, Guru Kelas dan Guru Mata Pelajaran di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.

B. Gambaran Pelaksanaan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya sekolah secara teknik akademis saja, tetapi juga keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat sekitar.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan dan membuat perencanaan. Karena kepala sekolah terjun menyiapkan segala hal untuk tercapainya Visi, Misi dan Tujuan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah mengarahkan *stakeholder* di dalamnya. Sebuah perencanaan awal dalam program kegiatan sekolah harus merujuk pada visi, misi, tujuan dan sasaran maka seorang pimpinan sekolah membuat konsep yang ingin dicapai secara realistis.

Mengenai visi SMAN 1 Langgudu yaitu terwujudnya lulusan beriman, cerdas, mandiri dan kompetitif. Misinya yaitu (1) Mewujudkan perilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja. (2) Mewujudkan pengembangan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya. (3) Mewujudkan penunjukkan sikap percaya diri dan bertanggung jawab atas perilaku, perbuatan, dan pekerjaannya (4) Mewujudkan partisipasi dalam penegakan aturan-aturan sosial. (5) Mewujudkan toleransi keberagaman agama, bangsa, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi dalam lingkup global. (6) Mewujudkan pembangunan dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif, dan inovatif. (7) Mewujudkan kemampuan berpikir logis, kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengambilan keputusan. (8) Mewujudkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk



Gambar 4.1: Papan Visi dan Misi SMAN 1 Langgudu

pemberdayaan diri. (9) Mewujudkan sikap kompetitif dan sportif untuk mendapatkan hasil yang terbaik. (10) Mewujudkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks. (11) Mewujudkan kemampuan menganalisis gejala alam dan sosial. (12) Mewujudkan pemanfaatan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab. (13) Mewujudkan partisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara demokratis dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. (14) Mewujudkan ekspresi diri melalui kegiatan seni dan budaya. (15) Mewujudkan apresiasi karya seni dan budaya. (16) Mewujudkan hasil karya kreatif, baik individual maupun kelompok. (17) Mewujudkan penjagaan kesehatan dan keamanan diri, kebugaran jasmani, serta kebersihan lingkungan. (18) Mewujudkan komunikasi lisan dan tulisan secara efektif dan santun. (19) Mewujudkan pemahaman hak dan kewajiban diri dan orang lain dalam pergaulan di masyarakat. (20) Mewujudkan sikap menghargai adanya perbedaan pendapat dan berempati terhadap orang lain. Tujuan yang kami harapkan adalah Tujuan SMAN 1 Langgudu Secara umum adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Inilah hasil kesepakatan yang ada di sekolah ini dan dapat di lihat juga dipasang dipapan depan kantor.”⁵

Dalam pelaksanaan visi dan misi tersebut guru sangat merespon dan sejalan dengan keinginan kepala sekolah.

“Mereka sangat mendukung sekali karena visi, misi dan tujuan yang kita buat bersifat realistis, ketika dibuat harus dilaksanakan bersama, ketika tidak maka akan cacat dalam proses pelaksanaannya. Dengan keinginan itu SMAN 1 Langgudu dapat bersaing dengan sekolah yang lain.”⁶

Hal yang sama juga di sampaikan Waka Kurikulum, bahwasanya

“Pembuatan visi, misi dan tujuan sangat sesuai dengan keadaan di sekolah kami, sebab SMAN 1 Langgudu sangat membuatuhkan realistis supaya

⁵Dokumentasi, visi, misi dan tujuan SMAN 1 Langgudu

⁶Muhamad Yani (43 Tahun) , kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

bias dilaksanakan dengan baik. Kepala sekolah, Guru, siswa harus menjalankan program kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan rencana bersama”⁷

visi, misi dan tujuan sekolah terpampang di depan ruangan kepala sekolah, sehingga dapat dilihat setiap saat, penulis melihat kepala sekolah dan guru selalu berkoordinasi dengan baik ketika ada kegiatan yang meningkatkan pengetahuan peserta didik maka sering ikut sertakan dalam kegiatan lomba antar siswa baik sains dan olahraga ditingkat kabupaten Bima, karena semua itu sudah direncanakan dalam visi dan misi sekolah. Kemudian *Alhamdulillah* banyak yang sudah dicapai sekolah karena kerjasama semua guru-guru dan peserta didik. Pembangunan perpustakaan, aula sekolah, laboratorium komputer, drum band dan lain-lain sehingga peserta didik bisa berkompeten memanfaatkan sarana dan prasana yang ada. Baru ini juga di bangun masjid supaya guru dan peserta didik dapat shalat berjamaah untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan.”⁸

Dari beberapa pandangan di atas bahwasanya visi, misi dan tujuan perlu ada kesinambungan dengan kebutuhan sekolah. Sehingga dalam pelaksanaan dapat direalisasikan dengan baik dan jelas.

C. **Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima**

Tujuan utama pendidikan adalah membentuk generasi yang berkualitas, generasi yang bertanggung jawab terhadap sesama manusia, dan terutama kepada Allah SWT. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan guru yang profesional. Dan untuk mengembangkan sekolah menjadi *performance* yang baik, serta menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah pembinaan staf hal ini adalah meningkatkan kinerja guru

⁷A. Rahman, Waka Kurikulum SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

⁸Observasi , SMAN 1 Langgudu, tanggal 19 oktober 2017

Berikut peneliti akan memberikan penjelasan mengenai pelaksanaan kinerja guru sebagai pengajar. Terkait dengan kinerja guru itu didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kepala SMAN 1 Langgudu menerapkan strategik sebagai berikut:

1. Meningkatkan kedisiplinan

Kedisiplinan sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan, terutama disiplin waktu. Bukan hanya peserta didik saja yang harus diberikan hukuman kalau terlambat karena untuk meningkatkan semua kedisiplinan itu berawal dari guru. adanya kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru:

“Saya sebagai kepala sekolah harus memberikan contoh terhadap guru, para staf, dan para murid untuk menjalankan kedisiplinan. Saya sebelum jam 7.00 sudah berada di SMAN 1 Langgudu . Saling berjabat tangan antara guru dan murid. Apabila bel sudah berbunyi masih ada guru yang mengobrol di dalam ruangan guru, saya datang untuk segera masuk dalam kelasnya masing-masing untuk persiapan mengajar. Jika ada guru yang terlambat karena faktor yang tidak disengaja saya masih memaklumi. Akan tetapi keterlambatannya disengaja maka akan saya beri peringatan.”⁹



Gambar 4.2. Kedisiplinan Guru hadir saat upacara bendera

Sama halnya yang diungkapkan oleh Waka Humas:

“Guru harus datang tepat waktu dan datang lebih awal sebelum jam mengajar dimulai. Disisi lain kedisiplinan guru juga dilihat dari kesehariannya dalam mengajar maupun di luar mengajar”.¹⁰

⁹ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

¹⁰ Imatuddin, Waka Humas SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

Hasil observasi peneliti yaitu mengamati keseharian dilakukan guru di SMAN 1 Langgudu, kehadiran upacara dan kehadiran mengajar sangat diprioritaskan, ketika guru terlambat mereka merasa malu sendiri karena kadang-kadang di tegur oleh kepala sekolah. Sehingga dari itu lahirlah kesadaran individu meskipun ada beberapa guru yang masih belum disiplin.¹¹

Dengan adanya disiplin waktu diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru. Terutama dalam menghargai waktu, sebab waktu sangat penting bagi guru sendiri maupun peserta didik. Dari hasil wawancara tersebut, bahwa kinerja guru adalah suatu kewajiban dalam pelaksanaan tugas guru. kesediaan dan keterampilan dari seorang guru tidaklah cukup efektif dalam mengerjakan sesuatu, tanpa adanya pemahaman yang jelas dan berusaha. Untuk menjadi guru yang benar-benar profesional. Serta motivasi dari atasan (kepala sekolah).

Dari kinerja yang dilakukan tersebut akan melahirkan guru yang profesional dan guru yang tidak profesional. Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Keprofesionalan guru tidak terlepas dari kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Maksudnya, seorang guru akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan bisa merubah mutu pembelajaran yang baik, serta kesungguhan hati untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan guru yang tidak profesional adalah guru yang kurang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan kurang bertanggung jawab sebagai guru yang profesional. Maka kinerja yang akan dihasilkan juga kurang baik atau maksimal dan tidak berkualitas.

¹¹ Observasi , SMAN 1 Langgudu, tanggal 19 oktober 2017

2. Kemampuan Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Menjadi seorang guru menjadi pengajar yang baik maka wajib membuat RPP sebagai acuan pelaksanaan proses pembelajaran. Ketika seorang guru mengajar semestainya harus menyediakan semua persiapan supaya tidak tiba-tiba akal dalam mengajar. Guru harus diuntut profesional dalam pelaksanaan tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wakasek Kurikulum;

“Sebagai seorang guru yang bertatap muka langsung dengan peserta didik wajib menyediakan RPP ketika tidak ada persediaan maka akan ditegur. saya harus berusaha untuk memberikan motivasi kepada guru dengan melakukan upaya pendekatan kinerja mereka semakin meningkat dan membaik guna untuk meningkatkan mutu pendidikan lebih baik tidak menurun”.¹²

Hal yang senada dengan:

“Guru harus menyediakan RPP supaya kinerja lebih bagus dan bisa memberikan ilmunya secara terstruktur terhadap peserta didik agar proses pembelajarannya bisa efektif dan efisien serta meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi”.¹³

Dari hasil observasi bahwa Guru-guru SMAN 1 Langgudu juga selalu mempersiapkan perangkat pembelajaran atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum mengajar dan selalu ada perubahan dalam pembuatan RPP”.¹⁴

Untuk mengetahui kinerja guru tersebut dapat dilihat dari mereka selama mengajar ataupun di luar jam mengajar. Seorang guru mengajar tepat waktu pada jam pertama dan pergantian jam pelajaran, dengan semangat dan mempunyai motivasi yang tinggi.

¹²A.Rahman, Waka Kurikulum SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 11.30 WITA.

¹³Nurinayah, Guru Matematika SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, waktu: tanggal 19 Oktober 2017, jam 8.30 WITA.

¹⁴Observasi di SMAN 1 Langgudu, 18 Oktober 2017

3. Kamampuan Memotivasi

Pemberian penghargaan guna untuk menambah motivasi bagi para peserta didik untuk dapat meningkatkan belajarnya, sehingga para peserta didik memiliki memiliki karakter dan prestasi yang baik, kinerja guru memotivasi sangat berpengaruh dan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Motivasi merupakan proses yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh salah Waka Kesiswaan:

“Setiap guru yang harus memberikan motivasi kepada peserta didiknya pada saat mengajar dan di luar jam mengajar, supaya peserta didik tidak terlihat jenuh menghadapi rutinitas setiap harinya. Selain dari itu untuk mengargai peserta didik yang berprestasi maka kami berikan penghargaan beasiswa atau sertifikat dan uang pembinaan”¹⁵

Hal yang senada dengan guru fisika:

“Seorang guru pasti menginginkan yang terbaik untuk peserta didiknya, dalam setiap pembinaan yang saya lakukan adalah memberikan motivasi dan dorongan kepada peserta didik mengikuti lomba supaya mendapatkan juara dalam berkompetensi dan membawa nama baik sekolah.”¹⁶

Hasil observasi bahwa interaksi saya dengan peserta didik sangat bagus, ketika guru mengajar di dalam kelas mereka itu senang dan menyukai pelajaran gurunya. Sebab guru kalau mengajar tidak hanya terfokus terhadap materi saja



Gambar 4.3: proses interaksi guru dan siswa. Memberikan motivasi untuk berprestasi.

¹⁵Samsul (44 Tahun), Waka Kesiswaan SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

¹⁶Siti Nuraiani (23 tahun), Guru fisika SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

sehingga peserta didik tidak akan merasa jenuh atau bosan dengan pelajaran. Selain itu ketika gurunya mengajar, anak-anak itu mudah menerimanya. Apalagi kalau anak-anak dibawa ke lab komputer, mereka sangat senang. Dan guru juga menggunakan alat peraga pada waktu mengajar.¹⁷

Kedisiplinan seorang guru akan menimbulkan kemampuan yang secara akademik dan non akademik adalah bekal yang harus dimiliki oleh guru. Agar ia dapat memberikan penjelasan kepada anak didiknya. Selain itu motivasi yang kuat untuk bekerja sebagai pengajar adalah pendukung yang harus dimiliki oleh seorang guru. Agar mengajar tidak dilakukan secara setengah-setengah, dan bahkan hanya dijadikan sebagai pekerjaan sampingan.

Kemampuan dan motivasi adalah dua hal yang tidak dipisahkan untuk mewujudkan kinerja guru, yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat atau kemauan dalam tugas, peluang untuk berkembang lebih baik dan perhatian dari kepala sekolah.

4. Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Pembelajaran dapat berjalan dengan baik itu tergantung pada seorang guru



Gambar 4.4: Proses mengajar Guru di dalam Kelas

¹⁷Observasi , SMAN 1 Langgudu, tanggal 19 oktober 2017

yang selalu memiliki metode terbaru atau teknik terbaru dalam menjalankan pembelajaran. Sebab peserta didik akan menerima pelajaran itu atas sajian materi di bawakan oleh guru yg kreatif mengolah kelas. Sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran seperti wawancara sebelumnya memakai kurikulum terbaru K 13.

“Guru dalam pembelajaran adalah harus memberikan materi dengan maksimal, pembelajaran harus menyenangkan peserta didik. sebagai *rol model* memberikan pelajaran dengan sabar dan ikhlas, guru juga saya tugaskan hadir maksimal dalam mengajar mengingatkan supaya tidak cepat bosan, setiap guru disini karena muda mereka mengajar meberikan stimulus dan membangkitkan gairah peserta didik”¹⁸

Tambahan dari waka kurikulum yaitu:

“Guru melaksanakan pembelajaran dengan sebagaimana mestinya menjadi guru. Guru hadir mengajar sesuai dengan jam mengajarnya dan ada juga tugas tambahan yang lain untuk membina kegiatan ekstrakurikuler peserta didik. Menjadi guru itu tergantung kesadaran, dalam kesadaran dalam hal ini memberi pelajaran dengan maksimal membuat peserta didik memahami pelajaran yang di berikan”¹⁹

Para guru di SMAN 1 Langgudu memberikan pelajaran sesuai dengan waktunya. Mereka mengajar dengan tekun dan sanagat rajin.²⁰

5. Kemampuan Hubungan Emosional

Sebagai manusia kadang kala kita merasa bosan dan merasa jenuh dalam pekerjaan. Apalagi sebagai seorang pendidik pasti banyak hal tidak disukai. Mulai dari masalah lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah. Sehingga membuat hubungan emosional terbawa arus ke tempat kerja, tetapi banyak hal yang di lakukan oleh kepala sekolah membuat guru selalu akarab dengannya, dengan guru-guru dan peserta didik.

¹⁸ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

¹⁹ A.Rahman, Waka Kurikulum SMAN 1 Langgudu, *Wawancara* ,Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 11.30 WITA.

²⁰Observasi , SMAN 1 Langgudu, tanggal 19 oktober 2017

“Sebagaimana pimpinan saya selalu memberikan motivasi secara lisan kepada para guru yang lain supaya tetap semangat dalam mengajar. Selain itu supaya hubungan kita baik maka saya lakukan acaraa makan-makan di sekolah. Bahkan ada juga guru dia anggap peserta didik sebagai teman. Sehingga dalam pembejaraan mereka tidak ada peserta didik tidak suka sama guru”²¹



Gambar 4.5: Kedekatan Guru dan Peserta didik saat wisuda tamat sekolah.

Seorang guru juga menambahkan:

“Selama saya menjadi guru saya tidak sungkan memberikan masukan terhadap kepala sekolah, itupun direspon baik oleh pimpinan. Sebagai pemimpin selalu memberikan arahan kepada kami. Dan begitupun peserta didik sangat akrab dengan kami baik didalam ruangan maupun di luar ruangan”²²

Begitu juga dengan peserta didik.

“Saya dengan peserta didik mempunyai interaksi yang baik, anak-anak selalu menghargai ketika saya mengajar dalam kelas maupun di luar. Dan jika ada murid yang sedang kesulitan berusaha untuk membantunya, sehingga kita merasa dihargai oleh sesama murid dan tidak dibenci”.²³

Dari hasil observasi bahwa pengamatan peneliti, para peserta didik bisa akrab dengan gurunya dan gurunya pun bisa berinteraksi dengan baik terhadap siswanya dan pelajarannya pun mudah diterima ketika gurunya sedang mengajar

²¹Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

²²Nurinayah, Guru Matematika SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 18 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

²³ Siti Nuraini, Guru fisika SMAN 1Langgudu, 18 oktober 2017.

dan apabila muridnya merasa kesulitan, berusaha untuk membantunya sehingga guru di SMAN 1 Langgudu merasa dihargai oleh para siswanya dan tidak dibenci”.²⁴

6. Kemampuan Penilaian Hasil Belajar

Dalam tahap proses pembelajaran pasti harus ada penilaian hasil belajar. Melalui ujian semester. Sehingga peserta didik mengetahui kemampuannya selama belajar. Maka guru harus jeli melihat peserta didik yang dinilai dari beberapa aspek yaitu spiritual, afektif, kognitif dan psikomotorik. Dari beberapa aspek ini guru di SMAN 1 Langgudu sudah paham dalam pelaksanaannya.



Gambar 4.6: Proses penilaian peserta didik oleh guru

“Guru dalam proses penilaian menggunakan kurikulum K 13, kita tidak menggunakan ujian akhir menjadi patokan walaupun ada ujian semester, tetapi dari setiap kehadiran, keaktifan di dalam kelas dinilai. Baik itu juga ada sebagian peserta didik yang berprestasi di bidang ekstrakurikuler akan dimasukan dalam penilaian hasil rapor, kami tidak pilih kasih dalam menilai karena itu sesuai dengan kondisi real terjadi pada peserta didik”²⁵

Hal senada di tambahkan guru fisika,

“Saya selama menjadi guru saya menilai secara objektif, sesuai dengan keadaan peserta didik, selain menjadi guru matapelajaran saya juga sebagai wali kelas maka penilaian peserta didik bukan pada satu aspek, melainkan ada aspek yang lain seperti keaktifan, sikap, akhlak sama guru dan keterampilan di bidang lain. Peserta didik cenderung menyukai mata pelajaran lain ketimbang fisika yang saya ajarkan. Maka saya harus

²⁴ Observasi di SMAN 1 Langgudu, 18 Oktober 2017.

²⁵ A. Rahman, Waka Kurikulum SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 11.30 WITA.

membuat mereka harus suka pada pelajaran ini, walaupun nilai mereka masih standar.²⁶

Menjadi guru harus lihai dalam penilaian, sebab penilaian itu menjadi patokan dari hasil belajar yang didapat peserta didik.

7. Kemampuan Keterampilan Yang Lain

Pada dasarnya setiap guru mempunyai keterampilan sendiri yang dibawa pada pengalaman selama menjadi mahasiswa. Sehingga dalam pelaksanaan di dalam dan di luar kelas guru selalu terampil mengelola kelas dan peserta didik. Selain mengajar guru di berikan beban kerja tambahan membina kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan keterampilan dimiliki guru.

“Kita disini guru-guru itu selalu aktif mengajar di dalam dan di luar kelas. Karena guru ada tugas tambahannya masing-masing maksimal tiga jam membina kegiatan ekstrakurikuler peserta didik. Pada setiap minggu ada kegiatan ekstrakurikuler itu ada latihannya. Ada guru yang bisa di tari maka di fungsikan membina seni tari, begitupun bidang music, drum band dll. sehingga peserta didik itu tertampung semua bakat dan minatnya karena setiap peserta didik wajib mengikuti salah satunya dari kelas X”.²⁷

Wakasek Kesiswaan menambahkan:

“Disini ada OSIS yang langsung saya bina, maupun kegiatan kegiatan ekstrakurikuler yang lainnya. Tetapi disini saya sebagai wakasek kesiswaan tidak mampu menghendel semua, sehingga ada SK dari kepala sekolah memberikan tugas tambahan pada guru-guru yang mempunyai



Gambar 4.7 : kegiatan pembinaan ekstrakurikuler oleh guru

²⁶ Siti Nurani, Guru Fisika SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 18 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.²⁷

keterampilan khusus. Di luar mata pelajaran yang wajib di ajarkan.”²⁸

Guru Fisika menambahkan:

“Saya walaupun mengajar fisika saya di tugas tambahan oleh kepala sekolah sebagai wali kelas dan membina pencak silat bintang timur. Yang latihan setiap 1 kali seminggu pada hari rabu”.²⁹

Dari hasil observasi bahwa memang benar, guru di SMAN 1 Langgudu ada tugas tambahan diemban yaitu menjadi Pembina kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat dan minat guru itu sendiri. Dari pembinaan itu supaya program kerja dilaksanakan oleh sekolah bisa berjalan dengan baik. guru juga tidak memberatkan dalam hal tanggungjawabnya.³⁰

Dengan demikian, guru bisa memberikan perhatian dan motivasi terhadap anak didik supaya bisa terarah yang lebih baik dan bisa menjadi anak didik yang dibanggakan oleh para guru serta bisa membawa nama sekolah dengan baik. Dengan adanya mutu pendidikan dan perkembangan dalam pendidikan yang berkualitas dan berkompeten.

Kegiatan ekstrakurikuler adalah wujud dari visi dan misi sekolah supaya peserta didik bisa kreatif mengembangkan keterampilannya. Olehnya guru diberikan tugas tambahan membina peserta didik tersebut. mengingat SMAN 1 Langgudu merupakan sekolah unggulan yang dipercayakan oleh masyarakat di kecamatan langgudu. Nah setiap momen tujuh belas agustusan group Drum Band SMAN 1 Langgudu selalu tampil memerikan hari kemerdekaan Republik Indonesia. Itulah wujud lembaga sekolah memberikan pembinaan yang intensif dan berguna untuk peserta didik dan masyarakat.

²⁸Samsul, Wakasek Kesiswaan SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 12.30 WITA.

²⁹Siti Nuraini, Guru Fisika SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 18 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

³⁰Observasi di SMAN 1 Langgudu, 18 oktober 2017.

8. Hubungan Sosial Lingkungan Sekolah

Guru merupakan sosok yang digugu dan ditiru, guru mempunyai segudang ilmu untuk di berikan pada peserta didik maupun masyarakat luas. Kita lihat sekarang di banding dengan profesi lain, sangat dihormati oleh masyarakat. Guru juga mempunyai rasa empati kepada sesame yang membutuhkan bantuan. Oleh karenanya SMAN 1 Langgudu melalui guru-guru selalu membantu korban banjir, kebakaran melalui zakat dan infak.

“Kami dengan guru-guru di sekolah selalu sumbangsi dalam hal sosial dan



Gambar 4.8. Pramuka peduli untuk korban banjir Kab. Sumbawa dan kota Bima

lingkungan. Karena kita adalah makhluk sosial yang selalu membantu dan membutuhkan. Pada tahun lalu kami, guru-guru dan peserta didik melakukan bakti sosial membersihkan kuburan (TPA), menanam pohon sepanjang jalan depan sekolah dan menanam terumbu karang. Kemudian pada saat korban banjir Sumbawa dan kota bima kami juga patungan dan menggalang dana untuk membantu saudara kita yang kesusahan”³¹

Guru menambahkan:

“Tugas kita bukan saja mengajar saja di dalam kelas, ada juga tugas di luar dari pada mengajar yaitu memperhatikan kehidupan sosial sekitar yang kesusahan. Kalau ada bencana banjir, tanah longsor dll kami bersama guru-guru ikut membantu ala kadarnya. Kemudian pada bulan ramadhan kita adakan buka puasa bersama dengan guru-guru yang lain mengundang

³¹ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

masyarakat sekitar sekolah supaya ada keharmonisan dan membangun ukhuwah islamiah bersama masyarakat”³²

Selain itu kita peduli lingkungan sekolah, waka Humas menambahkan

“Apa lagi menghadapi musim kemarau panjang kami coba di musim penghujan melakukan penghijauan, menanam pohon di halaman sekolah dan sekitar di depan sekolah supaya ada tempat bernaung. Melalui Siswa Pencinta Alam kami lakukan kegiatan positif tersebut dengan dukungan guru-guru juga tak lepas tangan membantu juga”.³³

Strategik tersebut merupakan pencapaian visi dan misi dalam meningkatkan kinerja guru. disiplin merupakan bentuk kerjasama dalam suatu organisasi atau lembaga, selain itu juga merupakan bentuk saling menghormati antara sekolah dengan guru dan karyawan yang lain serta peserta didik.

Disisi lain kedisiplinan tersebut adalah strategik yang digunakan untuk menciptakan prestasi yang unggul baik dari pihak guru, murid dan sekolah. Artinya, keunggulan itu sangat dekat dengan orang yang paling akif dalam memanfaatkan waktu.

Agar terciptanya mutu pendidikan yang baik maka ada pembentukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.

“Dalam pembentukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima digunakan untuk meningkatkan kemandirian, kompetensi dan terciptanya guru yang rumpun dalam profesinya masing-masing dan saling membantu antara yang lain apabila ada kekurangan atau kesulitan sehingga akan memunculkan guru yang profesionalisme serta bisa meningkatkan kualitas di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran”.³⁴

Hal yang sama dengan:

“Kebetulan saya yang menginisiatif pembentukan MGMP di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima, selain itu di dalam lembaganya sendiri harus ada rencana atau mengadakan MGMP baik triwulan atau semester. Sehingga guru akan lebih giat dalam proses belajar mengajarnya dan bisa menjadi

³² Siti Nuraini, Guru Fisika SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 18 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

³³ Imatuddin, Waka Humas SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 11.30 WITA.

³⁴ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

guru yang profesional, benar-benar mengerti dalam meningkatkan mutu atau kualitas di sekolah dengan baik”.³⁵



Gambar 4.9: Kegiatan MGMP

Dari pemaparan kepala sekolah dan waka Humas tersebut, adanya pembentukan MGMP sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan guru, selain itu juga untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan.

Selain itu strategi belajar mengajar dipusatkan pada aktivitas siswa karena tanggung jawab ada pada siswa. Hal ini berpatokan pada pengertian belajar, sebagai kegiatan aktif peserta didik dalam membangun makna dan pemahaman. Di samping itu bimbingan dan bantuan untuk menciptakan suasana belajar mengajar menjadi lebih baik dengan penggunaan media teknologi informasi dalam kegiatan belajar mengajar. Dan diharapkan agar kegiatan belajar mengajar menjadi bermakna, sehingga tujuan dari pendidikan dapat terwujud, serta kepala sekolah dapat mengukur kinerja guru dengan baik.

“Dengan mengadakan *croosceck* dan mengontrol di dalam kelas, apakah proses belajar mengajarnya sudah baik atau belum, sehingga bisa

³⁵ Imatuddin, Waka Humas SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

mengetahui guru yang kinerjanya belum baik dan yang sudah maksimal. Serta mengontrol guru yang tidak masuk tanda keterangan”.³⁶

Hal yang senada dengan:

“Dilakukan pengamatan dalam sehari-hari baik yang kinerja baik maupun belum maksimal dan mengontrol di dalam kelas-kelas untuk mengetahui proses belajar mengajar”.³⁷



Gambar 4.10: kegiatan Workshop Kurikulum 13

Kunjungan kelas atau *classroom visitation* merupakan kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan kepala sekolah untuk melihat atau mengamati sejauh mana seorang guru mengajar dalam kelas. Hal ini untuk mengevaluasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki. Sehingga guru mengajar dengan profesional, kesulitan-kesulitan belajar siswa dapat diatasi dan belajar mengajar menjadi menyenangkan serta bermakna.

Di dalam lembaga ada pengiriman guru seminar atau mengikuti *Workshop* gunanya untuk menambah pengetahuan dan wawasan. Agar guru tidak monoton dalam proses belajar mengajar.

“Untuk pengiriman guru mengikuti seminar atau *workshop*, itu secara bergantian agar tidak mempengaruhi dalam proses belajar mengajar, apabila ada guru yang sedang seminar, biasanya diberi tugas supaya jam pelajaran tidak kosong. Selain itu bisa menambah wawasan guru agar tidak ketingga tentang teknologi informasi dan peningkatan mutu sumber daya

³⁶ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

³⁷ Imatuddin, Waka Humas SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

manusia. Dan pada bulan Agustus 2017 kami melakukan *Workshop* K 13 di sekolah sendiri itu di ikuti oleh semua guru mata pelajaran. Supaya mereka bisa mengimplementasikan kurikulum terbaru ini.”³⁸

Hal yang sama dengan guru matematika mengatakan.

“Kegiatan *Workshop*, dilaksanakan sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada. Apabila seminar itu bersifat penting, maka harus di lakukan. Di samping itu untuk menambah wawasannya khususnya dalam bidangnya masing-masing dan menambah pengetahuan karena sekarang kita guru di tuntut untuk kreatif dan inovasi dalam mengajar.”³⁹

Dalam proses pembelajaran sekrang guru harus di tuntut menggunakan kurikulum 2013 yang terbaru supaya tujuan dari sistem pendidikan nasional itu bisa tercapai.

Hal senada juga di sampaikan oleh, Waka Kurikulum:

“Pelaksanaan workshop K 13 merupakan program kerja yang di rancang oleh kami melalui musyawarah guru di sekolah ini. Di usulkan kepada saya sebagai Wakasek Kurikulum. Supaya guru-guru bisa mengimplmentasikan kurikulum tersebut. Meskipun buku-buku referensi mata pelajaran masih kurang”.⁴⁰

Strategik yang dilakukan kepala sekolah tersebut untuk meningkatkan kinerja guru, meningkatkan mutu pendidikan guru dan meningkatkan mutu pendidikan peserta didik.

Kepala sekolah juga memiliki strategik yang sudah direncanakan terhadap kinerja guru dan menjadikan lembaga pendidikan bisa lebih meningkatkan dan maju sesuai yang telah direncanakan.

“Setiap awal tahun ajaran baru diadakan rapat tentang strategik apa saja yang akan dilakukan yang akan datang dengan melalui visi dan misi di dalam lembaga tersebut, dan dengan adanya perubahan-perubahan dalam pembelajaran”.⁴¹

Hal senada dengan Wakasek Kurikulum,

³⁸ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

³⁹ Nurinayah, Guru Matematika, *Wawancara*, Tanggal 18 Oktober 2017, Jam 10.00

⁴⁰ A.Rahman, Waka Kurikulum SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 11.30 WITA.

⁴¹ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

“Dengan diadakannya pembinaan kepada guru dengan melewati rapat yang diadakannya setiap 1 tahun, serta mengikuti *workshop* agar mutu pendidikan bisa berubah lebih baik dan bisa berkembang sesuai dengan tahun ajaran baru”.⁴²

Berdasarkan rencana strategik yang telah dilakukan kepala sekolah diharapkan dapat membangkitkan dan memperkuat minat yang baru maupun yang lama bagi para guru, dan menanamkan kesadaran terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru.

Wujud dari kinerja ini sudah mencakup visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran yang ada, sebab kepala sekolah dan guru selalu memberikan upaya memasukan sekolah sehingga bisa di lihat dari pencapaian presetasi sekolah melaui kegiatan ekstrakurikuler dan intrakurikuler peserta didik.

Kegiatan ekstrakurikuler yakni lomba cerdas tangkas pramuka kemah akbar se-Kabupaten Bima, mengikuti jambore nasional, lomba susur pantai, juara pencak silat dan seni budaya. Sedangkan intrakurikuler yaitu juara 1 lomba empat pilar, O2SN dan lomba TIK. Serta guru melakukan pelatihan-pelatihan yang membangun seperti marawis sekolah yang di panggil oleh masyarakat setiap ada acara hajatan. Ini sebagai bentuk peluang sekolah mengembangkan budaya tradisional yang dirasakan masyarakat.

Dari beberapa pelaksanaan rencana strategik sekolah di atas memberikan informasi bahwa sekolah sebagai pusat pengembangan intelektual dan sosial budaya harus tetap dilestraikan. Beberapa sudah tercapai oleh sekolah meskipun baru merintis. Inilah wujud dan implemantinya. Sekolah mampu mewujudkan harapan orang tua siswa untuk mengembangkan kreatifitas dan mengasaha wawasannya.

⁴² A.Rahman, Waka Kurikulum SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 11.30 WITA.

D. Relevansi Pelaksanaan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya sekolah secara teknik akademis saja, tetapi juga keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat sekitar.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Menyusun visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah dengan baik. Sehingga dalam pelaksanaan



Gambar 4.11. Wawancara dengan kepala sekolah

program kerja sesuai dengan keinginan bersama. Sedangkan tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan bantuan, bimbingan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan, selain itu juga menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik, dan membangkitkan semangat kerja guru. Antara visi, misi, tujuan dan sasaran pasti memiliki keterkaitan sangat menunjang kemajuan sekolah tersebut.

“Bagi saya selaku kepala sekolah, untuk membuat lembaga pendidikan itu maju. Harus kita membuat langkah strategik yang jelas yaitu dari visi, misi, tujuan dan saran. Dalam langkah itu harus ada keterkaitan seperti yang diimplementasikan. Semenjak saya menjadi kepala sekolah setiap program yang kita buat sangat relevan dan sesuai tidak ada yang protes malahan banyak perubahan yang didapatkan. guru juga merasa senang dan murid selalu aktif dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler”.⁴³

Tambahan yang diungkapkan oleh Waka Kurikulum:

“Mengenai visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah sangat relevan dengan hasilnya yang kita raih bisa dilihat di dalam kesehariannya kegiatan disekolah tidak pernah sepi. Semua itu karena pelaksanaan rencana strategik itu harus jelas. Bagi saya pribadi sekolah yang ingin maju lahir dari kesadaran individu yang menginginkan perubahan. Banyak lomba yang kita raih seperti susur pantai oleh SISPALA, O2SN, Teater dll. Itu sebagai bukti dari pembinaan yang kami lakukan selama ini. Dan hasilnya kami sangat memuaskan.”⁴⁴

hal senada dari guru fisika,

“saya diberi amanah sebagai wali kelas XII IPS 1 dan tugas tambahan Pembina pencak silat dan lomba sains. Saya baru mengajar di sekolah ini kurang lebih 1 tahun, pada program yang menjadi prioritas itu betul-betul harus menjadi target. Visi, mis, tujuan dan sasaran itulah yang kita capai di sekolah ini. Dari beberapa program ekstra dan intra sekolah kami intensif laksanakan. Sehingga ada peningkatan yang didapatkan saat ini.”⁴⁵

Hal yang senada ketua OSIS:

“kami sebagai siswa berbangga pada di sekolah mewajibkan setiap siswa memilih kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat dan minat siswa. Program ini baru ada sekarang karena pergantian kepala sekolah, sehingga kegiatan kami di disini tidak kosong. Menurut saya kegiatan ekstrakurikuler sangat bermanfaat sekali bagi perubahan karakter siswa”.⁴⁶

Dari hasil Observasi bahwa peneliti melihat ada relevansi dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang dibuat. SMAN 1 Langgudu baru 1 Tahun pergantian kepala sekolah sudah banyak terobosan yang dilakukan. Mulai dari pembenahan gedung sekolah, laboratorium komputer, peralatan seni, sarana olahraga dll. Sehingga program ekstrakurikuler siswa selalu intensif dilakukan setiap hari,

⁴³ Muhamad Yani, Kepala SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 17 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

⁴⁴ A. Rahman, Waka Kurikulum SMAN 1 Langgudu, *Wawancara*, Karumbu, Tanggal 18 Oktober 2017, jam 10.30 WITA.

⁴⁵ Siti Nuraini, Guru fisika SMAN 1 Langgudu Kab. Bima, 18 Oktober 2017, Tanggal 18 Oktober 2017, Jam 10.00

⁴⁶ Muh Alaudin, Ketua OSIS, *Wawancara*, Tanggal 18 Oktober 2017, Jam 10.00

bahkan sekolah tidak kosong, kegiatan rutin seperti drum band, pramuka, seni musik, teater, marawis, Sispala dan pencak silat bintang timur. Pada setiap kegiatan itu sudah di programkan pada rencana stetegik sekolah. Pada hari ini banyak yang memberikan dukungan dari berbagai pihak atas keberhasilan mendapatkan juara”.⁴⁷

Dengan demikian, semua rencana stertegik tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada kinerja yang baik pula. SMAN 1 Langgudu sudah menrapkan fungsi manajemen dengan baik. Dengan melihat dari beberapa program di sekolah tersebut berjalan dengan lancar. Guru kinerjanya selain mengajar juga ikut serta dalam pembinaan diri guru seperti *workshop*, membina kegiatan ekstrakurikuler peserta didik. Dengan adanya program tersebut maka mutu pendidikan dan perkembangan dalam pendidikan yang berkualitas dan berkompeten.



Gambar 4.12 : Juara Umum Lomba
Susur Pantai oleh Sispala

Dalam misi yang ke 16 mewujudkan hasil karya kreatif, baik individu maupun kelompok sudah terwujud dari perolehan berbagai kegiatan. Ini suatu implementasi visi dan misi dan dicapai oleh SMAN 1 Langgudu Kab. Bima.

⁴⁷ Observasi SMAN 1 Langgudu, Tanggal 18 Oktober 2017, Jam 10.00

E. *Pelaksanaan Analisis SWOT di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima*

Berdasarkan dari data-data di atas yang telah di jelaskan dalam berbagai hasil wawancara serta analisis lingkungan internal dan eksternal SMAN 1 Langgudu kab. Bima sebagai berikut:

Analisis lingkungan internal dalam hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor- faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan SMAN 1 Langgudu Kab.Bima.

1. Kekuatan (*Strength*)

- a. SMAN 1 Langgudu Kab. Bima dinaungi oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan dan SK pendirian nomor: 11/130.21.420/A/2000
- b. Adanya dukungan dari masyarakat dan pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- c. Tersedianya lahan yang luas yang menunjang untuk melaksanakan pengembangan sekolah.
- d. Adanya struktur organisasi dan tata kerja yang baru guna mendukung system kerja yang relatif professional,
- e. Tersedianya SDM yang sebagian besar berpendidikan sarjana yang cenderung kreatif dan inovatif dalam mengembangkan pembelajaran.
- f. Persyaratan standar pelayanan minimal (SPM) secara keseluruhan atau pada umumnya telah terpenuhi.
- g. Partisipasi dan daya kritis masyarakat dan stake holder terhadap pendidikan cukup tinggi,
- h. Adanya dukungan baik dari Komite Sekolah dalam melaksanakan program-program sekolah.

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a. SMAN 1 Langgudu Kab. Bima tingkat pendanaan relatif cukup rendah hanya membutuhkan dana BOS.
- b. Sarana fisik sekolah seperti gedung laboratorium IPA dan laboratorium Komputer masih rusak.
- c. SMAN 1 Langgudu Kab. Bima banyaknya guru sukarela.
- d. Kekurangan jaringan internet
- e. Kualitas SDM belum seluruhnya berpendidikan S1 sebagai pemenuhan standar tenaga kependidikan.
- f. Masih kurang memadainya sarana dan prasarana pendidik
- g. Tingkat kinerja kelembagaan yang masih lemah, terutama dalam keadministrasian
- h. Relevansi kompetensi input dengan output pendidikan yang masih belum optimal.
- i. Kurikulum sekolah dengan beban belajar terlalu banya.
- j. Belum tergalinya sumber-sumber dana secara optimal yang berasal dari masyarakat / dunia usaha bagi kegiatan pendidik.
- k. Pelaksanaan MBS belum optimal.
- l. Komite sekolah belum berfungsi secara proporsional sebagaimana 4 peran Komite Sekolah dalam membangun MBS.

Analisis lingkungan eksternal dalam hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor- faktor yang menjadi peluang dan ancaman bagi pendidikan SMAN 1 Langgudu yaitu:

3. Peluang (*Opportunities*)

- a. SMAN 1 Langgudu Kab. Bima menempati posisi strategik, yakni berada di Desa Karumbu sebagai pusat pemerintahan kecamatan bisa

dijangkau oleh desa-desa yang lain baik jalan kaki dan kendaraan roda dua.

- b. Tingkat partisipasi masyarakat di sekitar untuk menyekolahkan anak-anaknya di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima tergolong cukup besar.
- c. Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang system Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagai pedoman dan arah yang legal untuk melaksanakan dan mengembangkan pendidikan di SMAN 1 Langgudu.
- d. Menerapkan Kurikulum K 13 secara optimal.
- e. Semakin tingginya minat dan dukungan partisipasi masyarakat dalam kemajuan pendidikan SMAN 1 Langgudu.
- f. Dapat terlaksananya program school based management (SBM) atau Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dengan.
- g. Dapat tercapainya peningkatan hasil Ujian Nasional.
- h. Dapat menjadi juara dalam berbagai lomba kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

4. Tantangan (*Treats*)

- a. SMAN 1 Langgudu Kab. Bima berada di pinggiran gunung dan jauh dari perkampungan masyarakat.
- b. SMAN 1 Langgudu Kab. Bima belum ada pagar pembatas sekolah.
- c. Semakin tingginya persaingan positif antar sekolah yang dalam pengelolaannya lebih baik dan memiliki berbagai keunggulan.
- d. Banyak SMA Negeri dan swasta menjadi juara dalam berbagai kejuaraan pada setiap perlombaan kurikuler dan ekstrakurikuler.

- e. Perubahan budaya karena desakan budaya global yang tidak tersaring akan mempengaruhi budaya sekolah.

Dari analisis SWOT di atas bahwa SMAN 1 Langgudu sekolah pertama, yang mempunyai banyak peluang strategik. Karena didukung oleh masyarakat setempat. Meskipun sekolah berada di pinggir gunung yang dapat dijangkau oleh peserta didik dari berbagai Desa setempat. Yang membuat SMAN 1 Langgudu terlihat menurun peserta didik beberapa tahun terakhir karena ada beberapa sekolah terbangun menjadi tantangan dan persaingan antar sekolah.

F. *Strategik Kebijakan Sekolah*

Secara Umum Strategi diarahkan untuk menyikapi seluruh Program dan kegiatan yang dirumuskan:

1. Mengoptimalkan implementasi K 13 dengan strategik:
 - a. Meningkatkan komitmen seluruh warga sekolah.
 - b. Pemerataan informasi dan pemahaman dalam penerapan pembelajaran KBK yang berbasis *Contextual Teaching and Learning* (CTL)
 - c. Mengembangkan perangkat pembelajaran: pemetaan SK, KD, silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) secara optimal.
 - d. Melaksanakan diversifikasi kurikulum pencapaian kurikulum formal mandiri.
2. Pendidikan dan pelatihan tenaga pendidikan, melalui program penyetaraan S1 dan S2.
 - a. Mengadakan *need assesmen* tes bagi para guru.
 - b. Peningkatan kemampuan profesionalisme guru, melalui Pelatihan, penataran, *work shop* dan efektifitas wadah MGM.

- c. Mengembangkan kurikulum muatan lokal dalam rangka mewujudkan hasil pendidikan yang religius dan berbudi pekerti luhur.
- d. Pengembangan *bench marking*, dengan strategik:
 - Pengembangan dan penguasaan keterampilan bahasa Inggris dan bahasa arab.
 - Pengembangan ilmu-ilmu dasar (Matematika dan IPA)
 - Pengembangan ekstrakurikuler.
 - Pengembangan budi pekerti yang akhlakul karimah.
3. Mengembangkan kualitas dan kuantitas fasilitas pembelajaran dengan strategik :
 - a. Merenovasi dan menambah ruang belajar tiap tahun sebanyak 2 ruangan.
 - b. Pengadaan sarana pembelajaran seperti sarana perpustakaan, labotarium IPA, laboratorium bahasa, dan laboratorium computer.
 - c. Menata lingkungan agar lebih tertata, rapi, nyaman, menyenangkan.
4. Meningkatkan kualitas lulusan dengan strategik :
 - a. Melaksanakan Bridging course dan matrikuluasi kelas VII.
 - b. Melaksanakan *remedial teaching*.
 - c. Pengayaan dan pemantapan kelas IX
 - d. Efektifitas jadwal pelajaran dan jam belajar.
 - e. Meningkatkan pembinaan siswa melalui penyaluran bakat dan prestasi dalam bidang olah raga dan seni.
 - f. Meningkatkan pelaksanaan program Ekstrakurikuler dan program pembinaan kesiswaan.

5. Meningkatkan suasana ketentraman dan ketenangan belajar dalam mewujudkan ketahanan sekolah, dengan strategik:
 - a. Meningkatkan mutu pengelolaan sekolah melalui pengembangan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)
 - b. Menciptakan kesamaan persepsi tentang pengembangan sekolah.
 - c. Meningkatkan kerjasama dengan LSM dan organisasi masyarakat serta pondok pesantren dalam meningkatkan kesadaran tanggung jawab dan keimanan siswa.
 - d. Mengefektifkan peran dan fungsi Komite Sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat sebagai mitra kerja sekolah.
6. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembiayaan pendidikan dengan strategik:
 - a. Mengembangkan peran dan fungsi Alumni.
 - b. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam membantu biaya pendidikan
 - c. Membentuk dan mengembangkan peran Komite Sekolah.
 - d. Meningkatkan peran serta lembaga Sosial masyarakat (LSM) dunia usaha.
 - e. Menjalin eratkan peran dan fungsi himpunan penyelenggara pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat dalam mengembangkan pendidikan luar sekolah (Les, Bimbingan Belajar, dan kursus).
7. Mengembangkan penilaian dengan strategik:
 - a. Melaksanakan strategi penilaian yang variatif.

- b. Melaksanakan penilaian yang transparan, akuntabel, dan demokratis.⁴⁸

Dari kebijakan organisasi sekolah ini dapat kita lihat bahwa analisis SWOT mengacu pada pengembangan sumber daya manusia sekolah untuk bisa memanfaatkan keadaan yang ada. Seperti memanfaatkan sarana dan prasarana yang minim untuk pengembangan kreatifitas peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler. Meskipun sudah ada dalam perencanaan jangka pendek, menengah dan panjang 5 tahunan SMAN 1 Langgudu tetap berjalan dengan baik dan efektif.

Untuk memacu perkembangan pendidikan di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima perlu diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilan tersebut dengan memperhatikan analisis lingkungan berupa sumber daya dan sumber dana yang didukung peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan serta keterlibatan masyarakat dalam mencapai Visi dan Misi SMAN 1 Langgudu.



⁴⁸ Hasil penelitian observasi dan analisis SWOT

BAB V

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan dan dijelaskan pada bagian sebelumnya peneliti dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Rencana Strategik sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima meliputi pembuatan visi, misi, kebijakan, tujuan dan sasaran dalam meningkatkan. terhadap guru supaya lebih giat dalam kerjanya, untuk meningkatkan mutu pendidikan yang lebih baik. Seorang pimpinan sekolah harus merencanakan dengan baik program yang akan dilaksanakan. Selain menyusun program mampu mendayagunakan sumber daya guru secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Pemberian *reward* (penghargaan) bagi guru yang kinerjanya baik dan guru yang berprestasi dengan menunjukkan keprofesionalannya dalam mengajar, pembentukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan pelatihan K 13 dengan tujuan untuk menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar siswa serta meningkatkan kemampuan guru dan menambah pengetahuan di dalam bidang yang diajarkan, pengiriman guru-guru untuk mengikuti seminar atau *workshop* dengan tujuan menambah pengetahuan mereka melakukan *visite classroom* (kunjungan kelas) dengan tujuan untuk melihat dan mengamati seorang guru yang sedang mengajar, mengadakan evaluasi secara berkala. Dalam hal ini mengevaluasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki. Dalam pelaksanaan kegiatan kepala sekolah selalu mengarahkan guru-guru meningkatkan kinerja dengan baik. Dengan adanya tugas tambahan membuat guru bertanggung jawab kepada tugasnya yang diemban sesuai

dengan *job description* masing-masing. Olehnya terlihat bahwa dari kinerja guru tersebut membuahkan hasil yang baik melalui prestasi dipelbagai bidang olahraga, seni, silat, olimpiade sains dan lain-lain.

2. Kinerja guru SMAN 1 Langgudu Kab.Bima sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini bisa dilihat sebelum guru melaksanakan proses kinerja guru yaitu kedisiplinan, kemampuan menyusun RPP, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan hubungan antar pribadi (sikap emosional), kemampuan pelaksanaan penilaian hasil belajar, kemampuan keterampilan yang lain dan hubungan sosial sekolah, sehingga para siswa memberikan respon yang baik kepada mereka dan mempunyai interaksi yang baik antara guru dan murid, selain itu mereka juga mempunyai wawasan yang lebih luas di luar sekolah yaitu dengan wawasan internet yang berkaitan dengan bidang studinya sehingga mereka mampu menciptakan situasi belajar yang lebih kondusif di kelas dan membangkitkan minat belajar siswa bertambah maksimal. Adanya kinerja guru yang maksimal meberikan pengaruh yang besar terhadap kemajuan sekolah.

B. Implikasi Penelitian

1. Bagi Kepala sekolah

Sebagai informasi dalam memenej dan meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Langgudu Kab. Bima serta mengembangkan sekolahnya secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan zaman sehingga memungkinkan terbentuknya guru profesional, memiliki tanggung jawab penuh di dalam lembaga pendidikan.

2. Bagi masyarakat

Dengan hasil penelitian ini diharapkan masyarakat ikut aktif memperhatikan kualitas kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat menjadi Kepala sekolah yang professional dan ikut mendukung dalam pembangunan sekolah.

3. Bagi lembaga pendidikan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan seluruh aparat lembaga pendidikan lebih meningkatkan profesionalisme kepala sekolah.

4. Bagi peneliti mendatang

Hasil penelitian ini akan menjadi bahan kajian dan menunjang dalam pengembangan penelitian yang relevan dengan topik tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

Akdon, *Strategi Manajemen for Educational Management (Manajemen untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2003.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta. 2006.

Agung, Iskandar & Yufriawati, *Pengembangan Pola Kerja Harkom dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, Jakarta: Penerbit Bertari Buana Murni, 2013.

Bacal, Rober. *Performance Management*. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawa, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Bahri Djamarah, Syaiful. *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Dimyanti dan Mudjiono, *Belajar & Pembelajaran*, Jakarta; PT Rineka Cipta, 2013.

Fattah, Nanang, 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Fathurrahman, Pupuh. *Strategi belajar Mengajar*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007.

Gatteng, Rahmat. *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*, Yogyakarta: Grha Guru, 2014.

Hayat, Bahrul dan Suhendra Yusuf, *Mutu Pendidikan*. Jakarta; Bumi Aksara, 2010.

Hadi, Sutrisno, *metode reseach*. Yogyakarta: andi offset, 1995.

H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: bumi Aksara, 2011.

- Hasanah, Aan. *pengembangan Profesi Guru* , Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Imron, Arifin. *penelitian kualitatif dalam ilmu-ilmu sosial dan keagamaan*, Malang: kalimasahada, 1999.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan New Cordova* (Cet.I; Bandung: Syamil Quran, 2012), QS. Al-Hasyr/59 ayat 18.
- Kepmendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Ki Hajar Dewantara” *Wikipedia the Free Encyclopedia*.
https://id.wikipedia.org/wiki/Ki_Hadjar_Dewantara, diakses 14 desember 2016 pukul 17.58 WITA.
- Kementrian Agama RI, *Alquran dan Terjemahannya*. Jakarta:PT, Intermasa, 1993.
- Marzuki, *Metodologi Riset* ,Yogyakarta: BPFE-UII, 1995.
- Marhijanto, Bambang. *Kamus lengkap Bahasa Indonesia masa kini*. Surabaya: Terbit Terang. 2013.
- Moleong, Lexy. J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya. 2002.
- _____, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Syafruddin, *Guru Profesional dan Implementasi kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2003.
- Qomar, Mujamil, *Manajemen pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.

- Rachmat, *Manajemen Strategik* , Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014.
- Sukardjo dan Ukim Komaruddin, *Landasan Pendidikan Konsep Dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sallis,Edward, *Total Quality Management In Education* ,Jogjakarta; IRCISoD, 2008.
- Syahrizal, Darda dan Adi Sugiarto, *Undang-Undang Sistem Pendidikan dan Aplikasinya; Sesuai UU tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan*,Jakarta Timur; Laskar Aksara, 2013.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung; Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sarbini & Neneng Lina, *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011.
- Syaifudin Sa'ud, Udin& Syamsuddin Makmun, *Perencanaan Pendidikan: Suatu Pendekatan Komprehensif*, Bandung: Remaja Rosdakarya bersama UPI, 2011.
- Saerozi,M. *Politik Pendidikan Agama dalam Era Pluralisme: Telaah Historis atas Kebijakan Pendidikan Agama Konfensional di Indonesia*. (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2004.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Press,2013.
- Syafrudin Saud, Udin. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- S. Nasution, *metode penelitian naturalistik kualitatif* , Bandung; Tarsito, 1996.
- Sagala, Syaiful. *manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung Alfabeta, 2013.
- Suharsaputra, Uhar, *Administrasi pendidikan*, Bandung: PT. Refika Aditama,2013.

- Tim Al-Mizan, *Al- 'Alim Edisi Ilmu Pengetahuan* , Bandung: Al-Mizan, 2011.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Upi, *Manajemen Pendidikan*. Bandung; Alfabeta, 2012.
- Teguh Sulistiyani, Ambar & Rosyidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Usman, Husaini, 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta; Bumi Aksara, 2010.
- Uhar Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.
- Undang-Undang Guru dan Dosen, UU RI No. 14 Tahun 2005 , Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- P. Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1998.
- . *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2000.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet I; Bandung; Alfabeta, 2008.
- Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Aksara, 1994.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



KASMAN, lahir di Karumbu, Kecamatan Langgudu, Kabupaten Bima NTB pada tanggal 05 agustus 1994, merupakan anak pertama dari pasangan bapak Suaeb dengan ibu Mujnah Ismail.

Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan formal di SDN Karumbu pada tahun ajaran 2000/2001 dan selesai tahun ajaran 2005/2006. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Langgudu tahun 2005/2006 dan selesai tahun 2008/2009. Pendidikan tingkat Menengah Atas penulis lanjutkan di SMA Negeri 1 Langgudu 2009 dan selesai tahun 2012. Penulis sempat menganggur satu tahun sehingga baru bisa melanjutkan pendidikan ke salah satu perguruan tinggi negeri di Makassar pada tahun 2013 melalui jalur seleksi SPMB PTKIN dan tercatat sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Adapun pengalaman Organisasi penulis antara lain:

Intra Kampus

1. Anggota UKM Pramuka Racana ALMAIDA UIN Alauddin Makassar sampai sekarang.
2. Wakil Ketua HMJ Manajemen Pendidikan Islam, Periode 2014-2015
3. Bendahara umum MPM Al-Ishlah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan periode 2015-2016
4. Pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan periode 2016 dan 2017.

Ekstra Kampus:

1. LK 1 (*Basic Training*) HMI Komisariat Adab dan Humaniora ke-81
2. Ketua Umum Kerukunan Keluarga Langgudu (KKL) Bima Sulsel Periode 2015-2016.
3. Ketua umum Pimpinan Komisariat IMM Fakultas Tarbiyah dan Keguruan periode 2017-2018
4. Pengurus Pimpinan Cabang IMM Kabupaten Gowa periode 2016-2018.

